

LØNNSKRAVET

Hvordan lovgivningen sikrer at arbeidstaker får utbetalt sin lønn,
og hvordan lønnskrav er sikret mot arbeidsgivers manglende
betalingsvilje og manglende betalingsevne

Kandidatnummer: 403

Veileder: Professor Henning Jakhelln

Leveringsfrist: 27.11.06

Til sammen 17 942 ord

28.11.2006

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Bakgrunn for emnet og problemstilling	1
1.2	Avgrensing av oppgaven	2
1.3	Rettskildebildet	2
1.4	Den videre fremstilling	3
<u>2</u>	<u>LØNNSPLIKT</u>	<u>4</u>
2.1	Hovedregel	4
2.2	Feriepenger	5
2.3	Ytelse mot ytelse	5
2.4	Trekk i lønn	6
2.4.1	Trekk når det der hjemlet i lov	6
2.4.2	Trekk for innskudd i pensjons og sykekasser	8
2.4.3	Skriftlig forhåndsavtale om trekk	8
2.4.4	For mye utbetalt lønn	9
2.4.5	Trekk fastsatt i tariffavtale	12
2.4.6	Erstatning for skade eller tap	13
2.4.7	Trekk på grunn av arbeidsnedleggelse	15
2.4.8	Begrensinger i trekkadgangen	16
2.4.9	Drøftelse av trekket og beløpets størrelse	18
2.4.10	Lønnsoppgave	19
2.5	Konsekvenser ved ulovlig trekk og manglede utbetaling av lønn	19
2.6	Bortfall av lønnskrav	20
2.6.1	Særlig om bortfall av krav på feriepenger	22

<u>3</u>	<u>MANGLENDE BETALINGSVILJE DE LEGE LATA</u>	<u>23</u>
3.1	Innledning	23
3.2	Hvordan inndrive lønnskrevet?	23
3.2.1	Fremgangsmåten	23
3.2.2	Påkrav	23
3.2.3	Forliksrådet	23
3.2.4	Domstolsbehandling	25
3.3	Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2 litra f	26
3.3.1	Betydningen for lønnskrev	27
3.4	Konklusjon	28
3.5	Forholdet til internasjonale forpliktelser	29
3.5.1	Innledning	29
3.5.2	EØS-avtalen	29
3.5.3	Internasjonale tvister	29
<u>4</u>	<u>MANGLENDE BETALINGSVILJE DE LEGE FERENDA</u>	<u>31</u>
4.1	Innledning	31
4.2	Historikk	31
4.3	Tvisteløsningsnemnd	32
4.3.1	Tvisteløsningsnemnd i forholdet til internasjonale forpliktelser	36
4.3.2	Tvisteløsningsnemnda som mulig løsning ved tvist om lønnskrev	38
4.4	Inndrivningsboikott	40
4.5	Midlertidige ordninger	42
4.5.1	Behovet for midlertidige ordninger	42
4.5.2	Midlertidige ordninger ved tvist om lønnskrev	42
4.6	Bevisbyrden ved tvist om lønnskrev	43
4.6.1	Saksomkostninger	46

4.7	Forsinkelsesrenter	47
4.8	Straffeforfølgelse av lønnskrav	48
<u>5</u>	<u>MANGLENDE BETALINGSEVNE DE LEGE LATA</u>	<u>49</u>
5.1	Innledning	49
5.2	Hvordan inndrive lønnskravet?	50
5.2.1	Fremgangsmåten	50
5.3	Lønnskravets prioritet ved konkurs	50
5.4	Statens lønnsgarantiordning	51
5.4.1	Nærmere om statens lønnsgarantiordning	52
5.4.2	Begrensninger i statens lønnsgarantiordning	53
5.4.3	konklusjon	54
<u>6</u>	<u>MANGLENDE BETALINGSEVNE DE LEGE FERENDA</u>	<u>55</u>
6.1	Innledning	55
6.2	Sjøpant	55
6.3	Avtale om sikkerhet	57
6.4	Særlig om feriepenger	58
<u>7</u>	<u>OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u>	<u>60</u>
<u>8</u>	<u>KILDER</u>	<u>62</u>

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for emnet og problemstilling

Det er lange tradisjoner i arbeidsretten for at lønn ikke bare er et resultat av arbeidskraften som en handelsvare ut i fra rent kontraktsmessige forutsetninger. Det er også basert på mer generelle, sosiale og medmenneskelige grunnhensyn. Samfunnet har behov for å sikre sine interesser. Dette kan blant annet gjøres ved å opprettholde sysselsettingen gjennom å sikre beskattingsgrunnlag og for å unngå for sterk belastning på velferdsstaten. Arbeidskraft er derfor en nødvendighet for å oppnå økonomisk balanse i et samfunn.

Lønn er arbeidstakers grunnlag for livsopphold, og skal ikke bare ivareta arbeidstakers grunnleggende behov som mat, klær, bolig, oppvarming og lignende, men også bidra til andre utgifter i hverdagen som fritid og sosiale behov. Lønn og arbeidskraft er viktige bærebjelker i samfunnet, da det gjør at arbeidstaker blir kjøpskraftig som igjen skaper økt produksjon.

Ved å arbeide gis arbeidstaker økonomisk belønning og en meningsfylt hverdag gjennom arbeidskraften som ytes. Det å arbeide og få lønn har innvirkning på arbeidstakernes liv og de menneskelige behov. Blant disse kan nevnes behovet for variasjon, for å lære, for selvbestemmelse, for kontakt med andre og for å se sammenheng mellom arbeidet og samfunnet. I tillegg opplever arbeidstaker seg selv som nyttig ved å bidra til fellesskapet. Arbeidet skal hjelpe arbeidstaker til å fremme sin faglige og menneskelige utvikling. Rett til

meningsfylt arbeid er ansett som en så viktig og prinsipiell rettighet at den er nedfelt i Grunnloven av 17. mai 1814, jf. § 110.

På bakgrunn av dette er problemstillingen om hvordan dagens lovgivning sikrer arbeidstaker å få utbetalt sin lønn, og hvordan krav på lønn er sikret mot arbeidsgivers manglende betalingsvilje og betalingsevne. Det vurderes også hvorvidt reglene ivaretar de særskilte hensyn som gjør seg gjeldende ved krav på lønn. Endelig vurderes hvorvidt det kan gjøres hensiktsmessige endringer i forhold til gjeldene lovgivning.

1.2 Avgrensing av oppgaven

Det er mye som kan sies om problemstillingen, og den åpner således for flere mulige fordypninger som jeg har måttet avgrense mot. Noen områder som i og for seg kunne være av interesse, men ville gjort oppgaven for vidløftig i forhold til dens omfang.

Opgaven vil i hovedsak omfatte lønnskrav etter individuelle arbeidsforhold, og *ikke* ta for seg de særskilte lønn og avtalebetingelser i de ulike tariffavtaler. Kollektive aspekter vil likevel bli noe behandlet i punkt 4.4 om inndrivningsboikott. Videre vil heller ikke de ulike lønnsystemer eller lønn som ytes fra trygden bli behandlet i den videre fremstillingen.

1.3 Rettskildebildet

Rettskildebilde i arbeidsretten er sammensatt. I tillegg til tradisjonelle rettskilder som lovgivning, forarbeider, forskrifter, rettspraksis og sedvane, kommer internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner. Av særlig viktighet er også den individuelle arbeidsavtalen mellom partene i arbeidsforholdet. Oppgaven reiser også noen problemstillinger som ikke direkte er lovregulert eller er blitt behandlet i praksis eller teori. I disse tilfellene er det blitt gitt større plass til drøftelsen av reelle hensyn.

1.4 Den videre fremstilling

I den følgende fremstilling vil jeg i del 2 redegjøre for de relevante bestemmelsene som regulerer hvordan lønnskrav er sikret gjennom gjeldende rett. I del 3 og 5 vil jeg skissere problemstillingen ved arbeidsgivers manglende betalingsvilje og betalingsevne de lege lata, og foreta en fortløpende vurdering av reglene verner tilstrekkelige om lønnskravet. I del 4 og 6 vil jeg drøfte problemstillingen de lege ferenda. Jeg vil her vurdere om det finne alternative løsningsforslag til gjeldende rett som vil kunne vernet om kravet på en beder måte. Jeg vil også redegjøre for noe gjeldende rett, da dette kan belyse drøftelsen.

2 LØNNSPLIKT

2.1 Hovedregel

Det prinsipielle utgangspunkt er at arbeidstaker skal ha godtgjørelse for det arbeidet som blir utført og arbeidsgiver er forpliktet til å betale lønn. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 (aml.) gir ingen definisjon av hva begrepet *lønn* innebærer. Lønn er en motytelse for arbeidstakers arbeidsinnsats, og kan bestå av flere ulike typer ytelser. Eksempler er honorarer, feriegodtgjørelse, bonus, provisjon, sykelønn, lønn ved permisjon, garanterte betalinger, lønn som utbetales i forbindelse med arbeidstvist, lønn for å utføre tillitsverv for fagforeninger og lignende.¹

Arbeidsmiljøloven fastsetter ingen regler om plikten til å utbetale lønn eller lønnens størrelse, men lovverket bygger på en forutsetning om at det forligger en slik plikt. Eksempler på dette er blant annet aml. § 14-15 som omhandler utbetaling og trekk i lønn, aml. § 10-6 om at godtgjørelse for overtidarbeid er fastsatt til å være minst 40 % av den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstid, og krav til særskilt godtgjørelse for arbeid utført på 1. og 17. mai, jf. Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager av 26. april 1947 § 3.

Når det gjelder lønnens størrelse er det i europeisk sammenheng ikke uvanlig med minstelønnslover for de ulike sektorene, en slik ordning eksisterer derimot ikke i Norge.²

Bestemmelsen som sier noe om lønn er aml. § 14-15, som regulerer utbetalingen og forbyr trekk i lønn. Den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977 (§ 55) hadde detaljerte regler om hvordan og når utbetalingen skulle skje. I loven av 2005 henvises det kun til at fremgangsmåten skal avtales konkret i den individuelle arbeidsavtale, jf. § 10-6. Etter dette er det opp til partene å avtale lønnens størrelse, utbetalingsmåte, utbetalingstidspunkt, eventuelle tillegg og annen godtgjørelse. Dette kan avtales i den individuelle arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller følge av gjeldende tariffavtale.

¹ I det følgende vil ikke de ulike former for lønn bli særskilt behandlet, med noe unntak for feriegodtgjørelse, da disse omfattes av hovedbegrepet lønn.

² Lov om allmengjøring av tariffavtaler av 4. juni 1993 nr. 53 gir en viss adgang til å fastsette minstelønnsatser for en bransje eller deler av en bransje, gjennom forskrift.

2.2 Feriepenger

Feriepenger er i prinsippet vederlag for utført arbeid, altså lønn, men er særskilt regulert i lov og tariffavtaler. Rett til feriepenger og feriefritid er regulert i Lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21 og gjelder for alle arbeidstakere. Feriepenger opparbeides sammen med lønnen og skal avsettes i arbeidstakers regnskap til senere utbetaling. Feriepengene er altså tilbakeholdelse av en del av arbeidsvederlaget.

Formålet med feriepenger er at det skal erstatte den tapte inntekten under ferien. Det er likevel slik at feriepenger og feriefritid ikke alltid er sammenfallede, da feriepengene er betinget av at arbeidstaker har nødvendig opptjening i det forgående opptjeningsår.

2.3 Ytelse mot ytelse

En arbeidsavtale er en avtale om ytelse mot ytelse, hvor arbeidstakeren stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren, mot et avtalt vederlag i form av lønn.

Oppfyllelse fra en av partene er derfor betinget av oppfyllelse også fra motparten

Dersom arbeidsgiver reduserer lønnen som følge av at arbeidstakeren ikke har fulgt sin del av avtalen, eksempelvis ugyldig fravær eller ordrenekt, er ikke dette trekk i lønn i lovens forstand.³ I slike tilfeller har ikke arbeidstakeren opparbeidet seg krav på lønn, dersom ikke annet er særskilt fastsatt. Det må derfor presiseres at trekk som skyldes ugyldig fravær og sykefravær ikke er å anse som trekk i denne sammenheng.

Arbeidstaker har et objektivt ansvar for å oppfylle sin del av avtalen. Det vil si at selv om arbeidstaker ikke selv er skyld i den manglende oppfyllelse av arbeidsavtalen, eksempelvis der arbeidstaker kommer for sent på grunn av svikt i det kollektive transport systemet, vil arbeidstaker ikke ha krav på lønn for arbeid som ikke er utført. På den andre siden er det arbeidsgiver som har driftsrisikoen. På samme måte plikter arbeidsgiver å betale lønn ved bristene forutsetninger på arbeidsgiversiden. Dette kan eksempelvis være at maskinene i

³ Se punkt 2.4.

virksomheten står på grunn av manglende ordretilgang eller strømbrudd. Forutsatt at arbeidstaker har satt sin arbeidskraft til disposisjon skal ventetiden regnes som vanlig arbeidstid som skal godtgjøres på vanlig måte.

2.4 Trekk i lønn

Hovedregelen er at det er forbud mot å gjøre trekk i arbeidstakers lønn og feriepenges jf. aml. § 14-15 annet ledd.

Hensyn bak regelen er at det er viktig for arbeidstaker å ha en sikker og forutsigbar inntekt. Lønn er midler som skal benyttes til livsopphold for arbeidstaker og eventuelt arbeidstakers husstand. Adgangen til trekk i lønn må derfor i størst mulig grad være avgrenset. Dersom arbeidsgiver fritt kunne gjøre trekk i lønn ville dette føre til en skjev maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

I noen tilfeller er det likevel behov for å kunne foreta trekk. For hensyn som anses for å være viktigere enn arbeidstakers rett til en uavskåret lønn, har lovgiver unntaksvis gitt adgang til likevel å trekke i lønn, jf. aml. § 14-15 annet ledd. Bestemmelsen er uttømmende, og trekk i lønn utover dette kan ikke gjøres i andre tilfeller enn de som nevnes i loven.

2.4.1 Trekk når det der hjemlet i lov

Arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn *når det er hjemlet i lov*, jf. aml § 14-15 annet ledd litra a. Følgende lover inneholder bestemmelser om trekk i lønn og feriepenges:

- *Lov om statens pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 (stpk.).* Her gjøres arbeidsgiver ansvarlig for at de pliktige innskudd blir trukket fra lønnen før den utbetales, jf. § 17.

- *Lov om betaling og inndrivning av skatt av 21. november 1952 nr. 2 (sktbl.).*
Arbeidsgiver pålegges å foreta forskuddstrekk i godtgjøring for arbeids eller oppdrag, jf. § 4. Etter lovens § 5 litra e gjelder dette også skattepliktige trygdeytelser, pensjoner, introduksjonsstønad, vartpenger, livrenter og liknende stønader. Unntatt er fra dette er føderåd og underholdsbidrag.
- *Lov om innkreving av underholdsbidrag mv. av 9. desember 1955 nr. 5.*
Inndrivningssentralen for bidrag kan inndrive den forfalte termin ved trekk i lønn og feriepengene, hvor et bidrag ikke blir betalt ved forfall,⁴ jf. §§. 8 flg. Har skyldneren misligholdt sin bidragsplikt og ikke stiller sikkerhet, kan det gis pålegg om trekk i lønn for krav på bidrag som ikke er forfalt.
- *Lov om pensjonspenger for sykepleiere av 22. juli 1962 nr. 12.* Sykepleiernes pensjonsinnskudd skal trekkes i lønnen, jf. § 29.
- *Lov om fordringhavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr. 59 (dekn.).* Her begrenses adgangen til utlegg i lønnskrav jf. § 2-7.
- *Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19 (ftrl.).* Etter ftr. § 24-4 siste ledd ansees trygdekontoret som arbeidsgiver etter sktbl. § 3 og kan derfor trekke forskuddsskatt.

Når det gjelder motregning kan det ikke gjøres trekk i lønn i kraft av de alminnelige regler om kompensasjon etter de ulovfestede reglene om motregning, da dette ville uthule det generelle forbudet mot trekk i lønn. Det fremgår også av forarbeidene⁵ at motregningsrett for lønn kunne dette føre til en praksis som ville kunne få svært uheldige konsekvenser og føre til usikkerhet for arbeidstaker.

⁴ Jf. deknl. § 2-7.

⁵ Ot.prp.nr. 67 (1996-1997) s. 38.

2.4.2 Trekk for innskudd i pensjons og sykekasser

Reglementerte innskudd i pensjons- og sykekasser kan trekkes direkte, jf. aml. §14-15 annet ledd litra b. Staten har hjemlet slike trekk i lov om statens pensjonskasse, se litra a. Dette alternativet har derfor kun betydning overfor kommunale og private pensjonskasser.

Pensjons- og sykekasser har som formål å yte pensjon, ytelser til fullt eller delvis livsopphold, til sine medlemmer. Pensjonen skal utbetalers dersom arbeidstaker eksempelvis blir ufør eller oppnår pensjonsalder.

2.4.3 Skriftlig forhåndsavtale om trekk

Dersom det på *forhånd* er inngått en *skriftlig avtale* mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det foretas trekk, jf. aml. §14-15 annet ledd litra c. Avtalen må være inngått mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Det kan være til fordel for både arbeidstaker og arbeidsgiver at det er anledning til å inngå slike avtaler. I de tilfeller hvor at arbeidstaker inngår en skriftlig avtale med sin arbeidsgiver vil likevel vedkommende forvalte sin lønn på egen hånd.

I forbindelse med arbeidsforhold kan arbeidstaker påta seg forpliktelser overfor arbeidsgiver som omfatter annet enn de ordinære arbeidsoppgaver. Eksempler på dette kan være husleie til tjenestebolig, eller avdrag og renter på lån gitt av arbeidsgiver. Det er heller ikke uvanlig at arbeidstaker kan ta ut varer i bedriften, eksempelvis i butikker, et annet praktisk eksempel er trekk for lunsj i kantiner. I alle disse tilfellene må det avtales skriftlig dersom betaling skal skje gjennom trekk i lønn. Det må foreligge en konkret avtale om det aktuelle trekket, det kan ikke avtales en generell adgang til å foreta trekk. Muntlig avtale er ikke tilstrekkelig, og det er arbeidsgivers ansvar å påse at det er inngått en skriftlig avtale.

Det må presiseres at arbeidstaker alltid vil kunne inngå avtale, og *samtykke* til, trekk i lønn på det tidspunkt lønnen skal utbetales.⁶

2.4.4 For mye utbetalt lønn

Dersom arbeidsgiver ved en feiltakelse har utbetalt for mye lønn oppstår spørsmålet om det er adgang til å gjøre trekk i lønn, ved en senere utbetaling, for det som er for mye utbetalt.

Etter korreksjonshensyn er det rimelig at for mye utbetalt lønn skal det betales tilbake, da feil bør korrigeres. Dette er ikke penger arbeidstaker har opparbeidet, og således ikke har krav på.

Problemstillingen ble drøftet i forarbeidene til endringene til arbeidsmiljøloven i 1956 og 1977. Blant annet foreslo mindretall i Stortingets kommunal- og miljøvernkomité en adgang for å fastsette bestemmelser om trekk i lønn ved for mye utbetalt lønn.⁷ Bakgrunnen for forslaget var statens problem med å kreve tilbake feilaktig utbetalt lønn. Mindretallet mente ikke at det skulle være en særskilt rett for staten og andre offentlige myndigheter fremfor andre arbeidsgivere. Reglene har likevel blitt stående slik at det ikke er adgang til slikt fradrag, med mindre det forligger en skriftlig avtale på forhånd med den enkelte arbeidstaker.

Utgangspunktet er at dersom feilen ikke justeres samme måned som utbetaling av lønnen finner sted, har ikke arbeidsgiver adgang til å korrigere ved neste utbetaling eller når feilen oppdages, uten arbeidstakers samtykke. Også sivilombudsmannen har tatt opp denne problemstillingen, og konkluderte med:

"[d]et sentrale vil etter mitt syn være at det foreligger et uomtvistelig samtykke før det foretas trekk i en arbeidstakers lønn. Dette innebærer at det må foreligge en avtale der det er klart at begge parter er innforstått med hva trekket gjelder. Som utgangspunkt vil jeg derfor anta at loven kun åpner for å gjøre trekk i lønn og feriepenger der avtale om dette er inngått i etterkant av feilutbetalingen. Avtalen om adgang til å trekke i lønnen blir dermed samtidig en erkjennelse av at det foreligger et krav og

⁶Arbeidstaker kan ikke overdra eller pantsette sitt uforfalte krav på lønn, jf rettergangslovgivingens ikrafttredelseslov av 14. august 1918 nr. 4 §12.

⁷ Innst. O. nr. 90 (1976-1977) s. 7, 8 og 25.

arbeidstakers samtykke i at kravet gjøres opp ved at det foretas trekk i lønnen. I de tilfeller der det foreligger skriftlige generelle forhåndsavtaler om adgang til å gjøre trekk i lønnen i forkant av feilutbetalingen, hvilket har vist seg er en relativt vanlig standardklausul innenfor det offentlige, mener jeg det er grunn til å anta at denne avtalen bare vil kunne danne grunnlag for trekk der det i tillegg foreligger en erkjennelse fra arbeidstakeren om at det foreligger et krav på arbeidsgiverens hånd, I tvistesituasjoner der det ikke er erkjent at det foreligger et krav på arbeidsgiverens hånd, vil en generell forhåndsavtale om trekk etter mitt syn ikke kunne gjøres gjeldende".⁸

Det er imidlertid antatt⁹ at arbeidsgiver i visse tilfeller kan være berettiget til å kreve tilbake for mye utbetalt lønn. Dette kommer frem av rettspraksis, i NAD 1981-83 s. 569 Gulating fikk arbeidsgiver, her staten, medhold i kravet om tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn. De ansatte hadde i dette tilfellet umiddelbart fått beskjed om at lønnsutberegningen ikke var riktig. Feilen skyldes problemer med dataprogrammer. De ansatte fikk beskjed om feilen før utbetalingen skjedde. Forholdet ble på denne måten gjort kjent for de ansatte innen rimelig tid. Også i NAD 1981-83 s. 803 Frosting ble tilbakebetaling godtatt. I dette tilfellet fikk en arbeidstaker som hadde gått fra en fulltidsstilling til en tre fjerdedels stilling fortsatt betalt for fulltidsstillingen ved en feiltakelse. I denne saken ble det oppstilt et krav om at arbeidstaker må være i god tro for at tilbakebetaling ikke skal kunne skje. Arbeidstaker burde her oppdaget et lønne ikke var riktig.

Dersom det for mye utbetalte skyldes uberettiget fravær fra arbeidstaker må det presiseres at bestemmelsen likevel ikke er til hinder for å foreta trekk i lønn der lønnene utbetales etterskuddsvis, og fraværet kan beregnes for den utbetalingen fraværet fant sted.

Foreligger det uenighet om trekket, og det allikevel gjennomføres av arbeidsgiver med den begrunnelse at det foreligger feil ved tidligere utbetalinger, vil dette kunne være et brudd på forbudet mot trekk i lønn, selv der det foreligger en skriftlig avtale. Det er arbeidsgiver som bærer risikoen for at det foreligger en rett til tilbakelevering og at gjennomføringen av trekket ikke er i strid med aml. § 14-15.

⁸ Sivilombudsmannens årsmelding 2001 s. 129.

⁹ Jakhelln 2004 s. 309

Loven nevner ikke om arbeidsgiver har tilbakesøking rett på annet grunnlag enn ved trekk i lønn. Krav om tilbakebetaling av for mye utbetalt lønn kan likevel reises i medhold av reglene om *condictio indebiti*. Det finnes ingen alminnelige lovregler om rett til tilbakebetaling. Regelen er utarbeidet gjennom rettspraksis, og spørsmålet tilbakebetaling avgjøres ved en konkret rimelighetsvurdering i den enkelte sak.¹⁰ Regelen bygger egentlig ikke på et erstatningsrettslig grunnlag, men tar utgangspunkt i at arbeidstaker og arbeidsgiver er i et kontraktrettslig forhold. Rettstridig opptreden eller brudd på dette forholdet vil kunne medføre erstatningsansvar. Det må vurderes om arbeidstaker var i aktsom god tro, om vedkommende forsto eller burde forstå at lønnen ikke var riktig vil være av betydning. Har arbeidstaker ved svik forledet arbeidsgiver til å utbetale for mye lønn, eller arbeidstaker forsto at mottatt lønn var for mye, foreligger det ikke god tro. Videre kan arbeidstaker opptrådt grovt uaktsomt ved og ikke forstå at lønnsutbetalingen var riktig, eksempelvis der beløpet er vesentlig større enn det normalt får utbetalt. I disse tilfellene kan arbeidstaker ha plikt til å tilbakebetale den for mye utbetalte lønnen, selv om det ikke kan gjøres ved trekk i lønn. I aktsomhetsvurderingen vil det være av betydning om arbeidsgiver har gitt en skriftlig og oversiktlig lønnsoppgave, noe som er en lovpålagt plikt for arbeidsgiver etter femte ledd.¹¹ Det kan være vanskelig å fastslå at det foreligger tilbakesøking rett etter disse reglene. Det er imidlertid blitt hevdet¹² at det taler i mot retten til tilbakesøking at det som er betalt er lønn eller annen godtgjørelse som har karakter av å være bidrag til levekostnader. Videre vil det også tale i mot tilbakebetaling at det er arbeidsgiver som den profesjonelle part som har foretatt betalingen.

¹⁰ Jf. blant annet Rt. 1985 s. 290.

¹¹ Se punkt 2.4 10.

¹² Bergsåker s. 192.

2.4.5 Trekk fastsatt i tariffavtale

Når det ved *tariffavtale* er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller lavtlønnsfond, kan det foretas automatisk trekk, jf. aml. § 14-15 litra d.

Begrunnelsen for at det er gitt adgang til trekk i lønn for fagforeningskontingent er at disse pengene skal gå til drift av foreninger som har til formål å ivareta arbeidstakersnes interesser overfor arbeidsgiverne. Adgangen til å inngå tariffavtale om lønnstrekk for fagforeningskontingent ble tilføyd i den tidligere loven ved endringslov av 6. januar 1995 og endret ved lov av 30. april 1998. Bakgrunnen var at departementet mente etter at dette var en klargjøring av langvarig og etablert praksis.¹³

Bestemmelsen gir formell lovhjemmel for å gjøre trekk til avgift til opplysnings- og utviklingsfond. Slike avtaler ble allerede praktisert i arbeidslivet før loven av 1977 og er således kun en stadfestelse av gjeldende rett. Arbeidsrettsrådet foreslo under arbeidet med den tidligere loven en alminnelig adgang til å regulere trekkadgangen ved tariffavtale eller arbeidsreglement. Departementet var imot dette og uttalte:

"Dersom det viser seg å være behov for å gjennomføre 'kollektive' lønnstrekk utover de tilfelle som er nevnt, bør det fastsettes ved særskilt lovbestemmelse".¹⁴

Bestemmelsen om adgang til trekk for avgift til lavtlønnsfond ble tatt med ved endringslov av 13. juni 1980 nr. 37. Bakgrunnen var at det under tariffoppgjøret våren 1980 ble foreslått en bestemmelse om opprettelse av lavtlønnsfond i tariffavtalen mellom LO og NAF.¹⁵ Det er forutsatt at slikt trekk skal gjennomføres overfor både organiserte og uorganiserte arbeidstakere i de tariffbundne bedrifter. Lovbestemmelsen gir imidlertid ikke adgang for at slikt trekk skal kunne foretas i ikke-tariffbundne bedrifter.

¹³ Ot.prp.nr. 67 (1996-1997) s. 35 jf. Ot.prp. nr. 16 (1997-1998).

¹⁴ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 13.

¹⁵ I dag NHO.

2.4.6 Erstatning for skade eller tap

Dersom *arbeidstaker skriftlig har erkjent* erstatningsansvar overfor arbeidsgiver som skyldes arbeidstakers forsettlig eller grove uaktsomhet i forbindelse med arbeidet, kan arbeidsgiver foreta trekk i lønn og feriepenger, jf. aml. § 14-15 annet ledd litra e.

I de tilfeller hvor arbeidstaker har opptrådt på en slik måte at vedkommende har påført arbeidsgiver skade eller tap, er det rimelig at arbeidstaker stilles til ansvar for dette.

Adgangen til å foreta trekk er uttrykkelig begrenset til å gjelde *skade* eller *tap* som er påført i forbindelse med arbeidet. Tap ble tilføyd for å klargjøre at trekkadgangen ikke bare gjelder ved materiell skade. Tap eller skade som arbeidstakeren påfører arbeidsgiveren utenfor arbeidsforholdet, er derimot ikke grunnlag for trekk i arbeidstakers lønn.

Vilkårene for erstatning er at arbeidstakeren har opptrådt *forsettlig* eller *grovt uaktsomt*. Det er ikke tilstrekkelig skaden skyldes simpel uaktsomhet. Skyldkravet er altså strengere enn det som skal til for å utløse vanlig erstatningsansvar. I de tilfeller hvor arbeidstaker kun har utvist simpel uaktsomhet, kan derfor arbeidstaker være erstatningsansvarlig overfor arbeidsgiver uten at det er adgang til å foreta lønnstrekk.

Dersom arbeidsgiver har lidt et tap på grunn av for mye utbetalt lønn og arbeidstaker i den forbindelse ikke har opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt, kan ikke lønnstrekk gjennomføres. I alminnelighet vil virksomheten ha lidt et tap når det er utbetalt for mye lønn. Problemstillingen her blir om tapet er påført virksomheten av arbeidstaker, og om det er utvist forsett eller grov uaktsomhet. Om tilbakebetaling skal skje må avgjøres etter reglene om *condictio indebiti*.¹⁶

Videre er det et vilkår at skaden og tapet må være *påført virksomheten*. Med virksomheten må her forstås arbeidsgiver.¹⁷ Påfører arbeidstaker sine medarbeidere eller utenforstående skade,

¹⁶ Se punkt 2.4.4

¹⁷ Aml. § 2-1 første ledd.

slik at arbeidsgiver blir ansvarlig etter arbeidsgiveransvaret i Lov om skadeserstatning av 13. juni 1969 nr. 26 § 2-1 kan arbeidsgivers krav mot arbeidstakere motregnes i lønnen dersom vilkårene nedenfor er oppgylt.

Det følger av rettspraksis¹⁸ at det ikke er tilstrekkelig at vilkåret til at skaden er forårsaket ved forsett eller grov uaktsomhet. Det er en forutsening for trekk at *ett* av de tre etterfølgende vilkår er oppfylt; arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, arbeidstakers erstatningsansvar er fastslått ved dom eller at arbeidstaker rettstridig fratrer sin stilling.

I de tilfeller hvor arbeidstaker *skriftlig erkjenner* erstatningsansvar, kan det foretas trekk i lønn. Det følger av forarbeidene¹⁹ til loven av 1977 at arbeidsgivers påstand om at det foreligger forsettlig eller grov uaktsom skadeforvoldelse fra arbeidstakers side, kan være rettslig tvilsomt. Det er ikke uvanlig at arbeidsgivere foretar rettstridige lønnstrekk. Arbeidsgiver kan ikke påberopes seg erstatningsgrunnlag for trekk i lønn bare for å skyve saksøkerbyrden over på arbeidstakeren. Bestemmelsen tvinger arbeidsgiver til å gå til søksmål dersom det foreligger uenighet om trekkadgangen.

Dersom det er *fastslått ved dom* at arbeidstaker er erstatningsansvarlig overfor arbeidsgiver vil dette være tilstrekkelig grunnlag til å foreta trekk. Trekk i lønn må kunne gjøres, ikke bare ved mangelfullt arbeid eller ved materiell ødeleggelse, men også hvor det foreligger et erstatningskrav for brudd på, eller rettstridig opptreden i det etablerte rettforhold mellom partene.

I de tilfeller hvor arbeidstaker *rettstridig fratrer sin stilling*, altså at arbeidstaker forlater bedriften uten å overholde sin oppsigelsestid, vil det kunne være grunnlag for å foreta trekk. Ofte kan det være en erstatningsbetingende handling eller kontraktsbrudd forut for fratreden, eller det kan være selve den rettstridige fratreden som medfører erstatningsansvar. Arbeidsgiver må dokumentere at tap er lidt og at arbeidstaker har utvist forsett eller grov uaktsomhet. Trekket skal kun dekke ekstrakostnadene arbeidstaker har påført bedriften ved å

¹⁸ Rt. 1984 s. 84.

¹⁹ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)

ikke oppfylle sin oppsigelsestid. Dette kan eksempelvis være utgifter til vikar, inntil ny arbeidstaker kan overta stillingen. Forarbeidene²⁰ har pekt på at det kun er ekstraavgifter som skyldes at arbeidstaker ikke overholder den avtalte eller lovbestemte oppsigelsestid som kan trekkes fra sluttoppgjøret. Det er kun nettotap som vil være fradragsberettiget, ved vurderingen av tapets størrelse må det tas hensyn til at arbeidsgiveren sparer lønnsutgifter når det ikke utbetales lønn i til arbeidstaker i oppsigelsestiden. Utgifter til utlysning av stillingen kan imidlertid ikke trekkes i lønnen, da dette er utgifter som før eller siden ville oppstått.

Et eksempel fra rettspraksis på rettstridig fratreden er Rt. 1959 s. 359, sjømannsdommen. Her fikk rederiet medhold i tilbakeholdelse av hyre for dekning av erstatningskrav. En sjømann ble avskjediget fra tjenesten på grunn av gjentatt misbruk av alkohol mens skipet befant seg i Sør-Frankrike. En ny mann måtte sendes med fly fra Norge, og skipsføreren holdt tilbake kr. 600,- fra sjømannens hyre, for å dekke det tap rederiet ble påført gjennom utgifter til forsendelse av en ny mann til skipet. Høyesterett så det slik at sjømannen hadde voldt tapet ved "feil eller forsømmelse i tjenesten" og kom derfor til at rederiet måtte være berettiget til å trekke erstatningskravet i hyren.

2.4.7 Trekk på grunn av arbeidsnedleggelse

Dersom det er utbetalt for mye lønn på grunn av *arbeidsnedleggelse* eller *arbeidsstengning*, kan det være grunnlag for trekk i senere lønn- og ferieutbetalinger, jf aml. § 14-15 annet ledd litra f.

Hensynet bak bestemmelsen er prinsippet om ytelse mot ytelse. Ved en arbeidsnedleggelse vil arbeidstaker ikke stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, og har ikke opparbeidet krav på lønn for den perioden arbeidsnedleggelsen pågår.

Det er kun adgang til å foreta trekk i lønn dersom det ikke var mulig å ta hensyn til fraværet under utberegningen av lønnen, som er grunnet i arbeidsnedleggelse som følge av

²⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 68.

arbeidskamp, streik og lockout, lovlig eller ulovlig. Trekkadgangen omfatter enhver arbeidsnedleggelse, også lovlige som demonstrasjoner og liknende. Både forskuddsvis og etterskuddsvis lønnsutbetaling omfattes av bestemmelsen, og oppgjøret må gjøres i første påfølgende lønnsavregning.

2.4.8 Begrensinger i trekkadgangen

Aml. § 14-15 tredje ledd oppstiller en begrensning i trekkadgangen etter litra e og f.

Hensynet bak begrensningen er at selv om vilkårene for trekk i lønn og feriepenger etter litra e og f er oppfylt, kan det ikke trekkes mer enn at arbeidstaker sitter igjen med et rimelig beløp til å dekke livsopphold for seg og sin husstand.

Det må foretas en skjønnsmessig og individuell vurdering av arbeidstakerens livssituasjon før trekk kan foretas, men det er ikke et krav at arbeidsgiver foretar en fullstendig analyse av arbeidstakers økonomiske stilling. I realiteten vil dette kunne være problematisk å fastslå. Noen arbeidstakere har høye utgifter til livsopphold grunnet forsørgerplikt, lån og lignende. Det er på det rene at arbeidstaker må sitte igjen med nok til å dekke husleie, strøm, mat, drikke, klær, helse og lignende, samt andre ting til personlig bruk til seg og sin husstand. Det kan her være nærliggende å trekke paralleller til Lov om fordringshavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr. 59 (deknl.) § 2-7, Lov om frivillig og tvungen gjeldsordning for privat personer (gol.) § 4-3 og sktbl. § 33, da ordlyden i disse bestemmelsene er tilsvarende som aml § 14-15 tredje ledd. Det er antatt²¹ at begrepene "*inntekt*", "*underhold*" og "*husstand*" har den samme betydning i disse bestemmelsene. Videre følger det av rettspraksis at bestemmelsen må antas å omfatte utgifter til underhold av ektefelle og barn som arbeidstaker har underholdsplikt for, uavhengig av om de bor sammen med arbeidstaker.²² Utgifter til underhold av samboer er også omfattet.²³ Det er hevdet²⁴ at myndige barn, foreldre og lignende vil kunne omfattes av

²¹ Dege s. 290-291.

²² Rt. 1991 s. 811.

²³ Rt. 1993 s. 1316.

²⁴ Falkanger/Flock/Waaler s. 349.

husstandsbegrepet selv om det ikke her er tale om noen rettslig forsørgelsesplikt, forutsatt at de bor sammen med og forsørges av arbeidstaker.

Hva som er rimelig standard avgjøres ut i fra en skjønnsmessing vurdering etter de konkrete forhold. Dette kommer fram av rettspraksis. I Rt. 1993 s.1069, som gjaldt tvangsfullbyrdelse ved lønnstrekk, uttalte retten seg om forståelsen av deknl. § 2-7 første ledd. Det ble blant annet vurdert i hvilken grad normene for sosial hjelp kan trekkes inn ved vurderingen av hva som trengs til nødvendig underhold av skyldnerens og dennes husstand. Her ble det fastslått at namsmyndighetene ikke automatisk kunne holde seg til satsene for sosialhjelp. Sosialkontorets normer vil kunne danne et naturlig grunnlag for skjønnnet, men avhengig av forholdene i den enkeltes sak kan det være aktuelt å avvike fra sosialkontorets normer i begge retninger. Sosialkontorets levekårsatser er imidlertid så lave at de er vaskelige å leve av over tid. I de tilfeller hvor trekket skal foregå i flere år, vil ikke levekårsatsene være tilfredsstillende for kravet til hva som med rimelighet trengs for å opprettholde en normal levestandard. Det følger av rettspraksis²⁵ at det skal tas hensyn til skattetrekk, underholdsbidrag og andre trekk som fastsettes i medhold av lov, men at det må ses bort fra frivillige gjeldsordninger. Den praktiske virkningen av bestemmelsen er at beløpet ofte blir trukket over flere lønnsterminer i stedet for å bli trukket ved en eller få lønnsterminer. Bestemmelsen er således en begrensning i arbeidsgivers dekningsadgang ved lønnstrekk etter tvangsfullbyrdselslovens regler.

Det følger av lovforarbeidene²⁶ til den tilsvarende bestemmelsen i loven av 1977 at denne begrensningen kun skulle gjelde lønnstrekk for erstatning, litra c. Tredje ledd er i dag kun knyttet til litra e og f. Det vil imidlertid være naturlig at de samme begrensningene etter litra e og f også gjelder for c, og kunne være retningslinjer for partene ved inngåelse av en avtale om trekk i lønn.

I rettspraksis er det antatt²⁷ at det i tvangsfullbyrdselslovens regler om utleggsforbud ikke foreligger noen begrensninger i partenes rett til å avtale kompensasjonsordninger som går

²⁵ RG 1991 s. 930.

²⁶ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s.36 og s.69.

²⁷ Rt. 1937 s. 695.

lenger enn adgangen til utlegg. Selv om det er inngått en skriftlig avtale, jf. litra e, kan den under visse om stendigheter settes til side av domstolene, dersom den virker sterkt urimelig overfor arbeidstaker. Høyesterett har imidlertid ennå ikke tatt stillingen til slike skriftlige forhåndsavtaler og omfanget av trekkadgangen etter forhåndsavtaler

Aml. § 14-15 tredje ledd vil ikke være gjeldene for trekk etter litra a, b og d, da en avtale om å trekke mer enn det arbeidstaker trenger til seg og sin husstand imidlertid vil være urimelig, og dermed kunne omgjøres av en domstol.²⁸

2.4.9 Drøftelse av trekket og beløpets størrelse

Det følger av aml. § 14-15 fjerde ledd at dersom det skal foretas trekke etter annet ledd litra e skal dette drøftes før trekket kan skje.

Bakgrunnen for bestemmelsen er å unngå vilkårlighet ved avgjørelsen om adgang til trekk og trekkets størrelse. Drøftelsesplikten er av mindre betydning etter innføring av reglen om skriftlig erkjennelse. Både arbeidsgiver og arbeidstaker vil med en drøftelse kunne få en bedre forståelse av trekkplikten og ansvarsgrunnlaget, slik at partene kan komme frem til en minnelig løsning.

Er beløpet er av en viss størrelse skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket, beløpets omfang og hvordan trekket skal gjennomføres med arbeidstaker og vedkommendes tillitsvalgte eller andre representanter. Etter lovendringen i 2005 fremgår det av forarbeidene²⁹ at arbeidstaker har en rett til å drøfting, men ingen plikt. I de tilfeller hvor arbeidstaker selv ikke ønsker bistand, er opp til hver arbeidstaker i det enkelte tilfelle om slik bistand anses hensiktsmessig.

²⁸ Jf. Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4 (avtl.) § 36.

²⁹ NOU 2004: 5 s. 489

2.4.10 Lønnsoppgave

Arbeidsgiver har en lovpålagt plikt til å gi arbeidstaker en skriftlig oversiktlig lønnsoppgave, jf. aml. § 14-15 femte ledd

Begrunnelsen for dette er å gi arbeidstakeren en oversikt over bergningsmåten for lønnen og beregningsgrunnlaget for feriepenger. Videre viser lønnsoppgaven hvilke trekk som er blitt foretatt til skatt og lignende. Dette gjør det enklere for arbeidstaker å oppdage mulige feil. Sivilombudsmannen har imidlertid lagt til grunn at arbeidstaker i alminnelighet ikke har plikt til å kontrollere om den lønn som er utbetalt er riktig.³⁰

Arbeidsgiver må i større grad bære risikoen ved evnetulle feilberegninger i lønnsoppgjøret, dersom denne plikten ikke blir overholdt.³¹

2.5 Konsekvenser ved ulovlig trekk og manglede utbetaling av lønn

Overtredelse av reglene om trekk i lønn og feriepenger etter aml. § 14-15 kan føre til straffeansvar for arbeidsgiver. Sanksjonsbestemmelsene lovgiver oppstiller gir få reelle konsekvenser overfor arbeidsgiver, og har således liten preventiv funksjon. Arbeidsgiver risikerer i realiteten lite ved manglende utbetalt lønn eller ulovlige trekk.

Aml. §19-1 første ledd fastsetter straffeansvar for overtredelser av reglene i arbeidsmiljøloven i sin alminnelighet. Strafferammen for overtredelse er bøter eller fengsel inntil 3 måneder, eller begge deler. Det er på det rene at de fleste straffesaker for brudd på arbeidsmiljøloven oppstår i forbindelse med alvorlige arbeidsulykker. Det må kunne antas at straffebestemmelsene etter sitt formål ville vært mer effektive, og fremstå som mer reelle, dersom flere handlinger eller unnlatelser, ble utsatt for strafferettslig etterforskning. Slik som bestemmelsen fungerer i dag fremstår den kun som en papirtiger, uten merkbare konsekvenser, for arbeidsgiver ved unnlatelse av å utbetale lønn.

³⁰ Sivilombudsmannens årsmelding 1980 s. 26.

³¹ Se punkt 2.4.4.

Bevisst unnlatelse av å utbetale lønn, eller for sen utbetaling, er også straffbart etter Almindelig borgelig straffelov av 22. mai 1902 (strl.) § 412 annet ledd. Overtredelsen straffes med bøter. Bestemmelsen er ikke benyttet som straffegrunnlag på mange år, og har derfor liten praktisk betydning.

Dersom arbeidsgiver misligholder lønnsutbetalinger og feriepenger til det avtalte tidspunkt kan dette også betraktes som grov misligholdelse av arbeidsgivers forpliktelser etter arbeidsavtalen. Dette kan gi arbeidstaker et rettslig grunnlag for å heve arbeidsavtalen. Som en følge av dette vil arbeidstaker ha rett til å saksøke arbeidsgiver for urettmessig heving av arbeidsavtalen og kreve kompensasjon etter de alminnelige reglene om erstatning i kontraktsforhold, eventuelt i kombinasjon med gjeninntreden i arbeidsforholdet. Et eksempel fra rettspraksis er Rt. 1997 s.1506, Stryn-apotekdommen, hvor det ble lagt til grunn at arbeidsgiver vesentlig hadde misligholdt sine forpliktelser overfor arbeidstakerne. Arbeidstakerne ble tilkjent erstatning for lidt tap etter reglene om erstatning i kontraktsforhold. Prosessen ved et sivilt erstatningssøksmål er tidskrevende og vanskelig,³² det er derfor et fåtall av arbeidstakere som ikke får utbetalt sin lønn som vil eller har mulighet til å forfølge sine lønnskrav på denne måten.

Etter prinsippet om ytelse mot ytelse kan arbeidstaker holde tilbake sin arbeidsytelse, så lenge ikke arbeidstaker betaler eller stiller sikkerhet. Videre kan arbeidstaker også være berettiget til å holde tilbake arbeidsgivers utstyr som bærbar pc, redskaper, mobiltelefoner og liknende, som arbeidstaker er i besittelse av, som sikkerhet for lønnskravet.³³

Ved forsinket betaling påløper forsinkelsesrenter, se nærmere om dette i punkt 4.7.

2.6 Bortfall av lønnskrav

Krav på lønn bortfaller på samme måte som andre fordringer på penger eller andre ytelser, eksempel ved at arbeidsgiver oppfyller sin forpliktelse. Krav kan også falle bort uten at

³² Se punkt 3.2.

³³ Jf. prinsippet i sedvaneretten, som også kommer til uttrykk i Lov om kjøp av 13. mai nr. 27 1988 (kjl.) § 42.

oppfyllelse finner sted, såkalt *irregulært opphør*. Eksempel på dette er foreldelse. Foreldelse er at et krav faller bort på grunn av dets alder, dette innebærer tap av en rettighet eller opphør av en forpliktelse fordi den ikke er utøvet i lovbestemt tid. De alminnelige reglene om foreldelse gjelder også ved lønnskrav.

Reglene om foreldelse er begrunnet i en rekke hensyn. Hovedhensynet er å sikre at fordringer blir *avviklet* på normal måte. Avvikling er til fordel for samfunnet, skyldneren og fordringshaveren. For samfunnet er dette ressursbesparende ved at rettsvesenet ikke må avklare gamle rettsforhold, reglene har således en prosessøkonomisk funksjon. Skyldner befris fra utestående gjeld vedkommende kanskje ikke klarer betale, og fordringshaveren kan legge saken bak seg. Videre er *oppfordringshensynet* viktig. Foreldelsesreglene oppfordrer den som har en fordring skal kreve oppfyllelse før det har gått for lang tid. Et annet viktig hensyn er *bevishensynet*. Bevis kan forspilles dersom det går lang tid, hukommelsen svikter og lignende. Det kan derfor virke urimelig for skyldneren å skaffe bevis for at oppfyllelse har skjedd, og for fordringshaveren å bevise fordringens eksistens dersom det har gått lang tid. Det ville også være lite praktisk at å kreve at parten skulle oppbevare kvitteringer og dokumentasjon for all fremtid. Reglene om foreldelse skal også verne om den part som på en eller annen måte har *innrettet* seg på at forpliktelsen ikke lengre består. Det kan for eksempel være at skyldneren tror at fordringshaveren har glemt kravet eller gitt opp å gjøre det gjeldende.

Hovedregelen er at kravet foreldes etter 3 år, jf. Lov om foreldelse av fordringer av 18. mai 1979 nr. 18 (fl.) § 2. Arbeidstaker har plikt til å forfølge sitt krav på lønn innen fristens utløp, kravet bortfaller dersom dette ikke er blitt gjort.

Fristen begynner å løpe fra forfall, altså fra det tidspunkt arbeidstaker tidligst kan kreve oppfyllelse. Unntaket fra dette er dersom kravet ikke er kjent, jf. fl. § 10. Dersom arbeidstaker ikke har gjort kravet gjeldende fordi det ikke var kjent, må det gjøres innen et år, men senest innen ti år fra forfall. Det kan kreves renter av forfalt ikke utbetalt lønn.³⁴ De samme frister gjelder dersom arbeidsgiver feilaktig har utbetalt for mye lønn.

³⁴ Punkt 4.7 om forsinkelsesrenter.

Dersom ikke annet er avtalt faller lønnsforpliktelsene bort ved arbeidstakers dødsfall. Det skal imidlertid betales feriepenger av opptjent arbeidsvederlag, bonus og lignende, dette tilfaller arbeidstakers dødsbo.

2.6.1 Særlig om bortfall av krav på feriepenger

Hovedreglen er, som ved ordinært arbeidsvederlag, at kravet på feriepenger faller bort ved betaling. I visse tilfeller kan likevel arbeidsgiver hefte for feriepengekravet selv der det kan godtgjøres at det er betalt. Dette gjelder blant annet dersom feriepengene regelmessig blitt utbetalt sammen med den ordinære lønnen, noe som i strid med ferieloven. Det er imidlertid et vilkår at arbeidstaker ikke var kjent med at feriepengene var en del av arbeidsvederlaget, og heller ikke kan klandres for uaktsomhet. Dette følger også av rettspraksis. I Rt. 1968 s. 725 forutsatte Høyesterett at arbeidsgiver var pliktig til å betale feriepengene på ny der feriepengene var inkludert i det løpende arbeidsvederlaget i strid med ferieloven. På den annen side er oppgjøret endelig i de tilfeller hvor arbeidstaker var inneforstått med forholdet.

3 MANGLENDE BETALINGSVILJE DE LEGE LATA

3.1 Innledning

Problemstillingen er under denne delen at arbeidstaker ikke får utbetalt den lønn eller annen godtgjørelse for utført arbeid som vedkommende rettmessig har krav på, selv om arbeidsgiver har penger. Dette kan eksempelvis skyldes uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om lønnens størrelse eller hvilket arbeid som er blitt utført.

3.2 Hvordan inndrive lønnskravet?

3.2.1 Fremgangsmåten

En arbeidsavtale er en privatrettslig avtale. Hvordan avtalen etterleves mellom partene er i utgangspunktet noe som kun angår disse. Dersom det oppstår tvist om hvorvidt en av partene ikke etterlever avtalen, eksempelvis at arbeidsgiver unnlater å utbetale lønn, må arbeidstaker selv forfølge sitt krav rettslig.

3.2.2 Påkrav

Arbeidstaker vil ofte begynner med å melde sitt krav til arbeidsgiver gjennom et *påkrav*, et skriftlig krav til arbeidsgiver med oppfordring om å betale den uteblitte lønn. Et påkrav gir i seg selv ingen konsekvenser.³⁵

3.2.3 Forliksrådet

Dersom lønnskravet ikke innfris etter sendt påkrav, må saken som hovedregel klages inn for *forliksrådet*, før det kan fremmes for de vanlige domstoler, jf. Lov om rettergangsmåter for tvistemål (tvml.) § 272. Krav kan bringes direkte inn for forliksrådet uten at arbeidstaker har

³⁵ Påkrav kan være *skriftstykk* jf. tvfbl. § 7-2 litra f å være grunnlag for tvangsgrunnlag der kravet er uimotsagt. Se punkt 2.6.1.

sendt påkrav til arbeidsgiver på forhånd. I saker hvor begge parter er bistått av advokat, kan kravet bringes direkte inn for domstolene, jf. tvistemålsloven § 274.

Forliksrådene er alminnelige domstoler, jf. Lov om domstolene av 13. august 1915 nr.5 (dl.) § 1, og skal mekle for å få partene i en sivil sak til å komme til enighet. Dersom forhandlingen ikke fører frem, kan det kreves at forliksrådet avsier dom. En dom eller et forlik fra forliksrådet er tvangsgrunnlag for å kunne kreve inn lønnkravet fra arbeidsgiver. Arbeidstaker må, dersom arbeidsgiver allikevel ikke betaler, sende en begjæring om utlegg til det offentlige, ved namsmannen. Namsmannen vil da kunne ta beslag i arbeidsgivers eiendeler og selge dem.

Det er forholdsvis få saker som løses i forliksrådene, kun 1 av 8³⁶ av saker som behandles ender med forlik. Det foreligger ingen statistikk over hvor mange av disse sakene som er lønnskrav eller hva som er utfallet i slike saker. Det kan ta flere måneder før en sak i forliksrådet henvises til retten eller før det foreligger en dom som kan påankes til domstolene, Forliksrådet i Oslo har eksempelvis en gjennomsnittlig saksbehandlingstid på 6-7 måneder.³⁷

Fordelen for ved forliksrådsbehandling er at det på en forholdsvis enkel måte kan komme frem til løsning som har tvangsgrunnlag, og kostnadene er forholdsvis små.³⁸

Det er flere grunner til at forliksrådene ikke er en velegnet ordning for å løse tvister om lønnskrav. For det første kan det ta lang tid å få en tvist om lønnskrav behandlet. Behovet for en rask løsning på tvisten stort, hvor det dreier seg om lønn. For det annet er det få tvister som faktisk ender med forlik, og får endelige avgjørelse i forliksrådet. For det tredje er forliksrådene en meklingsinstans, og krav på lønn er en rettighet som er lite hensiktsmessig å mekle om. Formålet med meklingen er at partene skal forhandle om tvisten. Arbeidstaker skal ikke være nødt til å forhandle om sitt på sitt krav om lønn, og eventuelt fire på kravet, for å kunne komme til enighet med arbeidsgiver. For det fjerde er forliksrådene sammensatt av

³⁶ Opplysninger fra Statistisk sentralbyrå, www.ssb.no.

³⁷ Pr. oktober 2006 kunne det ta opp til 8 måneder før en sak blir behandlet, jf. opplysninger fra Forliksrådet i Oslo, ved Gro Janholt 13.11.06.

³⁸ Rettsgebyret er pr. november 2006 kr. 860,-.

lekfolk uten særskilt bakgrunnskunnskap om bestemmelsene, noe som kan føre til arbeidstakers rettigheter ikke blir tilstrekkelig ivaretatt ved meklingen. I de tilfeller hvor saken blir for kompliserte for forliksrådet blir den direkte henvist til tingretten. Endelig i de tilfeller hvor tvisten ender med forlik eller dom og arbeidsgiver allikevel ikke betaler, er det arbeidstaker selv som rettlig må forfølge saken videre.

Dom eller forlik fra forliksrådet er endelig, er partene ikke fornøyd med resultatet må saken bringes inn for tingretten.

3.2.4 Domstolsbehandling

Saksbehandlingstiden for domstolene er lang. Å få en sak behandlet i *tingretten* tar betydelig tid.³⁹ Videre gjelder det i de fleste saker en ankefrist på 2 måneder fra forkynnelsen av dommen. Dommen er ikke rettskraftig, og kan ikke tvangsfullbyrdes så lenge ankebehandling pågår. Når det gjelder saksbehandlingstiden for saker som blir påanket til *lagmannsretten*, er det alminnelig enighet om at denne er uforsvarlig lang. Det er ikke uvanlig at en sak er under behandling i lagmannsretten i 2 år. Etter at saken er behandlet i lagmannsretten gjelder reglene om ytterligere anke til Høyesterett på samme måte som ved tingretten.

Det er kun et lite fåtall saker som tillates brakt inn for Høyesterett, det løper allikevel vanlige ankefrister også her, ved siden av den tid utsilingen ved Høyestrettskjæremålsutvalg tar.

Fordelen ved å forelegge lønnskrav for domstolene er at de avgjør de rettlige tvister rundt kravet på grunnlag av gjeldende rett. Videre sikrer saksbehandlingsreglene i domstolene rettsikkerhetsgarantier, som igjen fører til forutberegnelighet og likebehandling.

Å bringe et lønnskrav for domstolene er en omfattende og tidskrevende prosess. Det kreves her at arbeidstaker blir representert av en advokat, noe som er problematisk da kostnadene

³⁹ Siste tall fra Statistisk sentralbyrå er fra 1989, og viser gjennomsnittlig saksbehandlingstid i byrettene/herredsrettene på 300 dager. Denne statistikk ble nedlagt i 1990, da det ble rettet kritikk mot at statistikken viste så lang saksbehandlingstid. Det er lite som tyder på at saksbehandlingstiden er blitt kortere.

forbundet med advokater kan bli svært høye. Det er derfor mange arbeidstakere som ikke har mulighet, eller ikke våger, å bringe et lønnkrav inn for domstolene. Risikoen for ikke å få medhold virker også avskrekkende.

3.3 Tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2 litra f

- direkte inndrivelse av uimotsagte krav

I henhold til lovendring av 25. juni 2004 nr. 53 trådte det 01.01.06 i kraft en ny bestemmelse i Lov om tvangsfullbyrdelse og midlertidig sikring av 26. juni 1992 (tvfbl.) Etter tvfbl. § 7-2 litra f vil ”*skriftstykket som fordringshaveren selv har sendt skyldneren og som viser kravets grunnlag og omfang*” være grunnlag for utlegg. Det følger av bestemmelsens andre punktum at skriftstykket også er tvangsgrunnlag for renter og utenrettslige inndrivningskostnader.

Bakgrunnen for bestemmelsen er at det blir enklere å inndrive pengekrav, der skyldneren ikke fremmer innsigelser mot kravet. Regelen er ment å effektivisere prosessen ved betalingsinnfordringer, noe som vil innebære reduserte kostnader og tidsbruk ved inndrivelsen av pengekrav.⁴⁰ Det er hevdet⁴¹ at en utleggsbegjæring fører saksbehandlingen inn på et spor som er bedre for rettssikkerheten enn en forliksklage. Uimotsagte krav skal nå kunne fremmes direkte for namsmyndighetene ved utleggsbegjæring, og gjør at veien om forliksrådsbehandling for å få tvangsgrunnlag ikke lenger er nødvendig. Lovgivers intensjon var at bestemmelsen skulle føre til en nedgang i antall saker klaget inn for forliksrådet, da denne type saker utgjør mer enn 80 % av det totale antall saker som behandles i forliksrådet.⁴²

Det er tilstrekkelig for at kravet skal være uimotsagt at skyldneren ikke har innsigelser mot kravet og at det foreligger et skriftlig dokument hvor det fremgår hva kravet gjelder og hva som er grunnlaget for kravet. Eksempel på dette er en skriftlig avtale, eller en faktura som angir de varer eller tjenester kravet er knyttet til. Det er et vilkår at det er fordringshaveren selv som må ha sendt *skriftstykket* som viser kravets grunnlag og omfang.

⁴⁰ NOU 1992:35.

⁴¹ Ot.prp.nr. 43 (2002-2003).

⁴² NOU 1992:35.

3.3.1 Betydningen for lønnskrav

Tvfbl. § 7-2 litra f er generell, slik at også lønnskrav vil komme inn under den nye reglen. Regelen vil forenkle prosessen for arbeidstaker ved inndrivelese av lønnskrav der kravet ikke er omstridt. At arbeidstaker slipper å gå veien om forliksrådsbehandling vil være en stor fordel, da det vil forkorte tidsperspektivet betraktelig. Fra begjæringen kommer fram til namsmyndighet til saken er behandlet vil kun ta 6-8 uker.⁴³

Det er tvilsomt om arbeidsavtalen som ligger til grunn for arbeidsforholdet er tilstrekkelig for å være *skriftstykke* som viser kravets grunnlag og omfang, etter tvfbl. § 7-2 litra f, men den vil uansett være dokumentasjon som sannsynliggjør det rettslige grunnlaget for kravet. Det er antatt at arbeidstaker må sende et konkret påkrav til arbeidsgiver som beskriver grunnlaget og omfanget av lønnskravet.⁴⁴ For at kravet skal bli tvangskraftig må det likevel sendes skriftlig varsel til arbeidsgiver, hvor det gjøres oppmerksom på at fullbyrdelse vil bli begjært dersom ikke kravet blir oppfylt, for at kravet skal få det formelle tvangskraftsgrunnlag, jf. tvfbl. § 4-18. Først to uker etter at varsel er sendt kan fullbyrdelse begjæres.⁴⁵

Det er kun et fåtall tvister om lønnskrav som ikke er omstridt, i tilfeller hvor lønnen uteblir på grunn av arbeidsgivers manglende betalingsvilje vil det alltid være innsigelser mot kravet.⁴⁶ Det er arbeidstaker selv som må avgjøre hvilken innfordringsmåte som bør velges. Saker hvor arbeidsgiver har innsigelsen mot kravet må i alle tilfeller fremmes for forliksrådet eller eventuelt direkte for tingsretten, da kravet ikke vil være uimotsagt. Det er derfor tvilsomt om denne bestemmelsen vil kunne komme til anvendelse i stor utstrekning for inndrivelse av lønnskrav.

⁴³ Punkt 3.2.3 for tidsaspektet ved forliksrådsbehandling.

⁴⁴ Opplysninger gitt av namsmyndigheten, ved Alexander Day, 23.10.06.

⁴⁵ Et usikkerhetsmomentet ved bestemmelsen er de tilfeller hvor namsmannen ikke finner noe å ta utlegg i hos arbeidsgiver. Da vil det eneste arbeidstaker oppnår være å bryte foreldelsesfristen. Det er imidlertid ikke noe i veien for at arbeidstaker venter, for eksempel noen måneder, for å se om arbeidsgiver vil ha midler til å ta utlegg i.

⁴⁶ Se del 3 om arbeidsgivers manglende betalingsvilje.

Reglene om rettsgebyr er utformet slik at arbeidstaker allikevel må betale gebyr til namsmyndighetene selv om saken overføres til forliksrådet. Det vil derfor tjenelig for arbeidstaker, i de tilfeller hvor det kan være sannsynlig at arbeidsgiver har innsigelser, å fremme lønnskravet direkte gjennom en forliksklage eller stevning.

3.4 Konklusjon

Å kreve inn et lønnskrav kan være en vanskelig og tidskrevende prosess. Ofte er kravets omfang begrenset slik at domstolsbehandling fremstår som upraktisk og kostbar. Det er derfor mange arbeidstakere som verken har tid eller ressursene som kreves for å rettslig forfølge sine krav på lønn.

Det foreligger et behov for å gjøre inndrivelsesprosessen enklere i forbindelse med lønnskrav. Tids- og kostnadsaspekter gjelder for alle typer krav, men gjør seg særlig gjeldende ved krav på lønn, da dette skal dekke utgifter til arbeidstakers livsopphold.

Det er hevdet⁴⁷ at det er et grunnleggende syn at terskelen for å bringe saker inn for domstolene ikke må ligge for høyt. Det må være relativt enkelt for *vanlige folk* å få avgjort sine tvister for domstolene.

I tillegg kommer også sosiale aspekter inn i bildet. Det er her snakk om en tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstaker står på mange måter i et avhengighetsforhold til sin arbeidsgiver, og derfor en betent situasjon å komme i konflikt med arbeidsgiver. I mange tilfeller er arbeidsforholdet løpende under tvisten, og skal fortsette etter at tvisten er løst. Det er derfor viktig at tvisten løses på en rask og enkel måte.

⁴⁷ Regjeringsadvokatens høringsuttalelse i Ot.prp. nr. 51 (2004-2005) s. 40.

3.5 Forholdet til internasjonale forpliktelser

3.5.1 Innledning

Internasjonale forpliktelser etter de ulike menneskeretts- og folkerettskonvensjoner, eller etter EØS-avtalen har ikke direkte betydning for lønnskrav. Indirekte vil imidlertid disse kildene være av betydning. EMK og Luganokonvensjonen vil kunne spille en rolle ved løsning av tvister om lønn.

3.5.2 EØS-avtalen

Norge er ikke medlem av EU, men er part i det Europeiske Økonomiske Samarbeidsområdet (EØS), og da EØS-avtalen ved EØS-loven av 27. november 1992 nr. 109 er gjort til norsk lov, får den direkte anvendelse i norsk rett. EUs arbeidsrett er innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett. Når det gjelder EØS samarbeidet vil blant annet rådsdirektivene 2000/43/EØF og 2000/78/EF være av interesse.⁴⁸

3.5.3 Internasjonale tvister

Ved tvist om lønn i et arbeidsforhold med tilknytning til flere land oppstår spørsmålene om hvor tvisten skal anlegges, hvilket lands lovgivnings skal legges til grunn og hvor rettsavgjørelsen skal fullbyrdes.

Den internasjonale konvensjon om domsmyndighet og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle saker, Luganokonvensjonen, ble inngått mellom EU- og EFTA-landene i 1988 og inkorporert i norsk i 1993. Det er sikker rett at individuelle arbeidsavtaler er omfattet av konvensjonen, og kan til en viss grad besvarer spørsmålene.

Tvister skal anlegges i det land hvor kravet har sterkest tilknytning, det er hevdet⁴⁹ at i arbeidsrettssaker er dette vanligvis arbeidsstedet. Det følger av de særskilte vernetingsregler i

⁴⁸ Punkt 4.3.

⁴⁹ Bl.a Jakhelln 2004 s. 618.

Luganokonvensjonens art. 5 at sak skal anlegges på *det sted der arbeidstakeren vanligvis utfører sitt arbeid*. Har arbeidstaker jobbet for samme arbeidsgiver i ulike land, i kortvarige perioder i hvert land, må arbeidsforholdet sees under ett. På den ene siden hevdes at det ingen av disse landene er det sted hvor arbeidet vanligvis blir utført, slik at søksmål må anlegges i det land arbeidsgivers forretningssted er. På den annen side er det hevdet⁵⁰ at der arbeidsforholdet i et land består ut over en kortvarig periode er det land hvor arbeidet vanligvis utføres, selv om landet må anses som kortvarig dersom arbeidsforholdet sees under ett.

Blir det fastslått at norske domstoler er kompetente til å behandle tvisten oppstår spørsmålet om hvilken lovgivning som skal legges til grunn. Det finnes ingen allmenn kodifikasjon av lovvalsregler, heller ikke arbeidsrettlige. De fleste land tar utgangspunkt i at det er opp til partene i avtaleforholdet å bestemme hvilket lands lovgivning som skal legges til grunn. Dersom dette ikke er avtalt vil det etter norsk rett følge av ”Irma-Mignon formelen”,⁵¹ at retten i det landet som arbeidsforholdet, etter en helhetsvurdering, har nærmest og mest relevant tilknytning til. Det er antatt⁵² at arbeidsavtalen er underkastet den loven i det land arbeidet ble utført. Hovedregelen etter norsk rett er at norsk rett gjelder for det arbeid utført i Norge, selv om verken arbeidsgiver eller arbeidstaker er norske statsborgere.

Hovedregelen er at dommer avsagt i en konvensjonsstat, godkjennes av de andre statene, jf. Luganokonvensjonen artikkel 26. Er en dom tvangskraftig i en konvensjonsstat, kan den fullbyrdes i en annen stat når den er erklært tvangskraftig i denne stat etter krav fra en part med rettslig interesse, jf. Luganokonvensjonen artikkel 31. Fremgangsmåten av tvangsfullbyrdelsen avgjøres av reglene som gjelder i mottakerstaten.

⁵⁰ Jakhell 2004 s. 622-623.

⁵¹ Prinsippet ble slått fast i Norge i Rt. 1923 II s. 58.

⁵² Ot.prp.nr. 13 (1999-2000) kap. 4.2.3.

4 MANGLENDE BETALINGSVILJE DE LEGE FERENDA

4.1 Innledning

I den videre fremstilling vil rettstilstanden bli drøftet de lege ferenda. Hovedproblemstillingen er hvor det oppstår tvist om lønnskrav grunnet arbeidsgivers manglende betalingsvilje, og hvordan det regulatorisk kan styrke arbeidstakers stilling ved en slik tvist.

Drøftelsen de lege ferenda gjøres på bakgrunn vernehensyn. Et viktig kjennetegn ved arbeidsretten er at den har et sosialt grunnsyn og det grunnleggende prinsipp er at arbeidstaker er den svakeste part i et arbeidsforhold, selv om arbeidstakers rettstilling i den senere tid har blitt noe bedret. Utgangspunktet er at arbeidstaker må vernes i arbeidsforholdet og at arbeidsgiver antakelig har et ansvar for arbeidstakers beskyttelse. Dette legges også til grunn i arbeidsrettslig lovgivning. Med mindre annet er bestemt, er lovgivningen ufravikelig til fordel for arbeidstaker. Dersom det forligger tvil om hvordan loven skal forstås, tilsier vernehensynene at den generelt skal tolkes i favør av arbeidstaker.

I det følgende vil det bli foretatt en drøftelse og analyse av ulike alternative løsningsforslag, i forhold til hvordan de kan være hensiktsmessige ved krav på lønn. For å belyse de ulike løsningsforlagene vil det i denne delen også ble redegjort for noe gjeldende rett.

4.2 Historikk

Krav på lønn er en problemstilling som går langt tilbake i norsk rett. Arbeidsrettens historie kan vise oss andre alternative løsninger på rettsspørsmål enn de regler som finnes i dag, disse løsningene kan være hensiktsmessige også i dagens samfunn. På noen områder kan det vise grunnholdninger med hensyn til hva som er de mest velegnede løsninger, da disse henger nøye sammen med rettslige tradisjoner området. Eksempel på dette er regulering av sjømenns rettigheter på 1700 tallet.⁵³ Her ble det fastsatt bestemmelser i de ulike skipperlaugsartikler, i

⁵³ Jakhelln, *Den retthistoriske bakgrunn for vår tids arbeidsrett*, s. 78-83.

tillegg til NL 4-1 om sjøfolk, som blant annet skulle sikre raske avgjørelser i tvister om sjøfolkets arbeidsforhold.

Av spesiell viktighet var bestemmelsene for skipperlauget i Bergen 9. desember 1773. Disse reglene hindret at skipperen utnyttet sitt mannskap, ved å sikre betaling av lønnen til fastsatt tid der det forelå tvist mellom mannskap og skipper. Bakgrunnen for disse bestemmelsene var at det ikke var uvanlig at en skipper, etter endt reise, reiste sak mot mannskapet med den påstand at de ikke hadde gjort en tilfredsstillende jobb. Da måtte mannskapet akseptere og få utbetalt kun halve hyren. For å sikre mannskapet mot dette ble det fastsatt regler om at skipperen måtte deponere sjømennenes lønn i ”Skipperlaugsretten”, i de tilfeller hvor det forelå tvist. Halvparten av beløpet skulle umiddelbart utbetales til mannskapet dersom ”Skipperlaugsretten” anerkjente at det forelå et krav. Denne ordningen gjorde at rederiene ikke fikk den likviditetmessige fordel ved å avvente betalingen til saken var avgjort. Ordningen hadde mange likhetstrekk med de midlertidige ordninger som finnes i dag.⁵⁴ Den resterende halvparten skulle forbli i rettens forvaring til saken var avgjort. I de tilfeller hvor skipperen anket avgjørelsen var det offentlige ansvarlig for å skaffe fri sakfører til å føre saken for sjømennene. Dette svekket den sterke forhandlingsposisjonen som rederiene tidligere hadde hatt. Reglene medførte at sjømennene ikke lenger godtok redusert hyre og ventet i stedet på en rettsavgjørelse.

4.3 Tvisteløsningsnemnd

Et forslag til å forenkle inndrivningsprosessen ved lønnskrav kan være at slike tvister avgjøres ved en nemnd.⁵⁵

Norske myndigheter ser det som en fordel både for samfunnet som helhet og for de enkelte personer som blir involvert i retts tvister, at tvistene løses på andre måter enn gjennom det ordinære domstolsapparatet. Det har derfor skjedd en utvikling de siste årene i retning av

⁵⁴ Se punkt 4.5.

⁵⁵ Det eksisterer imidlertid i dag en Rikslønnsnemnd, jf. Lov om lønnsnemnd i arbeidstvister av 19. desember 1952 nr. 7. Dette er en særskilt voldgiftsrett til rådighet for interessetvister i arbeidsforhold, og dekker ikke tvister om krav på lønn.

opprettelsen av nye nemnder og utvalg uten rettslig domsmyndighet. Dette følger dermed tendensen i mange land som går i retning av å prioritere utviklingen av tvisteløsningsmekanismer som ikke er bygget på myndighetens makt. Disse mekanismene tar utgangspunkt i partenes evne til å komme frem til minnelige løsninger når ressursene stilles til rådighet for dette.

En mulig løsning er at tvister om lønn blir omfattet av allerede eksisterende ordninger som for eksempel Tvisteløsningsnemnda.

Bestemmelsen om ny tvisteløsningsnemnd ble tilføyd i arbeidsmiljøloven av 2005, jf. aml. § 17-2. Bestemmelsen viderefører ordningen med tvisteløsningsnemnd i tidskontosaker i den tidligere lovens § 31A og for utdanningspermisjonssaker i den tidligere lovens § 33 D. Samtidig er den nye tvistenemndas kompetanse utvidet til å gjelde alle tvister om permisjon, visse tvister vedrørende arbeidstid, samt tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte, men altså ikke tvister om lønn. Nemnda skal kun behandle tvister knyttet til lovens regler. Tvister om eksempelvis avtalebaserte konflikter må bringes inn for alminnelige domstoler.

Begrunnelsen for å opprette en egen tvisteløsningsnemnd fremgår av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 290:

"En nemndordning vil kunne organiseres enklere enn de alminnelige domstoler både når det gjelder sammensetning, saksbehandling og andre prosessuelle forhold, samtidig som tvisten kan gis en ett-trinns behandling. En slik enkel og effektiv tvisteløsningsordning vil ivareta legitime behov for arbeidsgiver og arbeidstaker til å få prøvet om vilkårene om for eksempel en permisjonsrett er oppfylt."

For noen tvister av privatrettslig karakter er det viktig at en avgjørelse blir tatt raskt og terskelen for å gå til søksmål blir for høy. Disse tvistene vil være godt egnet for en tvisteløsningsnemnd.

I forskrift om tvisteløsningsnemnd⁵⁶ er det gitt nærmer regler om Tvisteløsningsnemndas sammensetning. Nemnda består av en leder, to faste medlemmer og to medlemmer som oppnevnes i den enkelte tvist. De tre faste medlemmene med personlige varamenn oppnevnes

⁵⁶ Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven av 16. desember 2005 nr. 1569.

av Kongen og har en funksjonstid på 3 år. Videre er det et krav om at nemnda er partssammensatt, ett av medlemmene skal oppnevnes etter forslag fra arbeidstakersiden og ett medlem skal oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiversiden. I tillegg til de faste medlemmene skal det i hver enkelt sak oppnevnes ytterligere to etter forslag fra partene. Det er et vilkår at disse har tilknytning til den bransje som er berørt i saken. Nemnda ledes av en nøytral person med særlig kunnskap om arbeidslivsspørsmål. I forarbeidene⁵⁷ var denne sammensetningen en forutsetning for nemndas eksistens. Begrunnelsen var dels at det ville ivareta hensynet til eierskap i sakene, og dels ivareta hensynet til kompetanse ved at den spesielle kunnskap og forståelse i arbeidslivsspørsmål, som arbeidslivets organisasjoner sitter med, blir overført til tvisteløsningsnemnda. Av hensyn til effektiviteten skulle nemnda ikke være for stor. Endelig skulle sammensetningen ivareta hensynet til autoritet og legitimitet.

For å fremme en sak for Tvisteløsningsnemnda gjelder særlige *frister*. Disse er oppstilt i forskrift om tvisteløsningsnemnd § 3. Tvister om arbeidstid skal senest fremmes 4 uker etter at arbeidstakers krav er avslått av arbeidsgiver. Rett til utdanningspermisjon skal sendes inn til nemnda så snart som mulig og senest 4 uker etter at arbeidsgiversgivers svarfrist er utløpt.⁵⁸ Øvrige tvister om permisjon skal fremmes så snart som mulig og senest før full eller delvis permisjon er påbegynt

Tvisteløsningsnemnda behandler sakene fortløpende etter som de blir brakt inn. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe inn saker, og de må fremmes skriftlig. Hele nemndas saksbehandling er skriftlig, slik at saken behandles etter de skriftlige fremstillingene partene har gitt. Dersom det er nødvendig kan nemnda innkalle partene for å få saken bedre opplyst. Vedtak i nemnda fattes med alminnelig flertall og skal begrunnes. Nemndas vedtak er endelig og kan ikke påklages, og må derfor eventuelt bringes inn for alminnelige domstoler.

Tvisteløsningsnemnda er en tvungen ordning. Det vil si at alle tvister som faller inn under nemnda må behandles der, og det må foreligge en avgjørelse fra nemnda, før de kan bringes inn for domstolsbehandling. Behandling i nemnda er således en prosessforutsetning for videre

⁵⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 292.

⁵⁸ Jf. aml. § 12-11 femte ledd.

rettslig forfølgelse av tvisten. Det er formodet⁵⁹ at det kan gjøres modifikasjoner der nemnda har avvist klagen som for sent fremmet. Saker kan heller ikke bringes inn til forliksrådet for mekling før tvisten er behandlet av nemnda. Dette vil kunne føre til at slike typer tvister sjelden blir brakt inn for domstolene.⁶⁰

Tvisteløsningsnemnda er verken forvaltningsorgan eller domstol, og en avgjørelse fra nemnda er ikke et tvangsgrunnlag. Det pålegges således ingen sanksjoner dersom ikke avgjørelsen blir fulgt. I forskriften til tvisteløsningsnemnden § 6 er det imidlertid fastsatt en nemnda skal følge saksbehandlingsreglene i Lov om behandling i forvaltningssaker av 10. februar 1967 (fvl.). På denne måten gis nemnda rettsikkerhetsgarantier på samme måte som forvaltningsorgan. Tvisteløsningsnemnda begrenser ikke domstolenes kompetanse, slik at retten står fritt til å prøve alle sider av tvister, da det vil være tvisten og ikke avgjørelsen som bringes inn for domstolene. Dette vil av rettsikkerhetsmessige grunner være nødvendig i forhold til skjønnet og lovligheten. Hovedregelen er at den konklusjon nemnda har kommet frem til skal gjelde mens saken behandles i domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, skal retten etter begjæring fra en av partene kunne fastsette en annen midlertidig løsning.

Ulempen ved en slike forenklede tvisteløsningsprosesser er at disse i seg selv kan tenkes å virke "prosessskapende", ved at det blir enklere for partene å gå til en tredje instans for å få saken løst, fremfor at de i fellesskap forsøker å finne en løsning på problemet. Det må det legges avgjørende vekt på behovet for en ordning hvor partene får løst sine problemer på en effektiv og sikker måte. Videre kan man se på det lave tallet av saker som er brakt inn for de allerede eksisterende nemnder, noe som tyder på at arbeidstaker og arbeidsgiver vil forsøke å komme frem til en minnelig løsning lokalt før de bringer saken inn for en tvisteløsningsnemnd.

⁵⁹ Storeng/Beck/Due Lund s. 225.

⁶⁰ Til nå er ingen avgjørelsen fra nemnda blitt brakt inn for domstolsbehandling.

4.3.1 Tvisteløsningsnemnd i forholdet til internasjonale forpliktelser

4.3.1.1 Tvisteløsningsnemnd i forhold til EØS-avtalen

Norge er ikke medlem av EU, men er part i det Europeiske Økonomiske Samarbeidsområdet (EØS), og da EØS-avtalen ved EØS-loven av 27. november 1992 nr. 109 er gjort til norsk lov, får den direkte anvendelse i norsk rett. EUs arbeidsrett er innlemmet i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett.

Etter implementeringen av regelverk fra EØS, vil det være nødvendig at tvister kan bringes inn for en domstol, da EU i sine arbeidsrettsdirektiver⁶¹ krever at en arbeidstaker skal kunne få prøvet sine rettigheter for domstolene. Problemstillingen er her om en slik tvisteløsningsnemnd vil være i strid med direktivenes krav til domstolsbehandling.

Direktivene er med hensyn til det tilsiktede mål bindende for enhver medlemsstat som det rettes mot, men overlater til de nasjonale myndigheter å bestemme form og middel for gjennomføringen. Direktivene er bindende også for EØS-landene forutsatt at direktivet gjelder på området for EØS-avtalen. Direktivene legger likevel visse føringer for gjennomføringen. Eksempel på dette er likebehandlingsdirektivets artikkel 6, som oppstiller et krav om at den enkelte arbeidstaker skal ha individuell klageadgang og mulighet til å påberope seg likebehandlingsprinsippet ved at:

*”Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for at alle som mener de er blitt skadelidende ved at [likebehandlingsprinsippet] ikke er blitt anvendt i deres tilfelle, kan bringe sine krav inn for retten.”*⁶²

Liknende bestemmelser finnes også i direktivene om likelønn og ervervstilknyttede pensjonsordninger. Videre har EF-domstolen fastsatt noen generelle prinsipper for statens valg av rettsvirkninger, det vises til at sanksjoner og andre virkninger skal være likeverdige med de som benyttes i nasjonal rett av rettsbrudd av tilsvarende art og alvorlighet. I tillegg er det et krav til sanksjonene at de er effektive og avskrekkende.

⁶¹ Bla. Rådsdirektiv 2000/78/EF av 27. november 2000 og Rådsdirektiv 2000/43/EF av 29. juni 2000

⁶² Rådsdirektiv 2000/78/EF, artikkel 6.

Domstolene kan prøve alle sider ved en sak som har vært oppe i Tvisteløsningsnemnda. En slik spesialisert nemndordning vil således ikke være i strid med EUs arbeidsrettsdirektiver. Det er etter direktivene tilstrekkelig at den enkelte arbeidstaker har adgang til å ta saken inn for de ordinære domstolene gjennom sivil søksmål.

4.3.1.2 Tvisteløsningsnemnda som erstatning for en tingretten

En mulig løsning er at Tvisteløsningsnemnda, for de områder den omfatter, erstatter en domstolsinstans. Mest nærliggende er å se på om nemnda skulle kunne erstatte tingretten. Spørsmålet som oppstår er om dette vil være i strid med Norges internasjonale forpliktelser.

Som nevnt ovenfor er det i EUs arbeidsrettsdirektiver lagt føringer på at det i den nasjonale rettsorden skal foreligge en individuell klageadgang. Ut i fra dette er det hevdet⁶³ at de særskilte prosedyrene i arbeidsrettsdomstoler kan være et problem. Problemet oppstår i de tilfeller hvor det vanskeliggjøres for den enkelte arbeidstaker å påberope seg rettigheter vedkommende har i henhold til EU-retten i domstolene. Dersom det ikke foreligger en slik adgang er det antatt⁶⁴ at dette er i strid med statens forpliktelser.

Et annet forhold er Norges forpliktelser etter den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK). Konvensjonen er inkorporert i norsk rett og Norge er således bundet av denne. Etter EMK artikkel 6 er det et krav om at den enkelte rettighetshaver skal ha tilgang til en uavhengig og upartisk domstol

Etter EMK artikkel 6, er det også et krav om at rettergangen skal føres for et *domstolsorgan* som er opprettet ved lov. En tvisteløsningsnemnd vil ikke være en alminnelig domstol. Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) har imidlertid fastslått at det ikke bare er de tradisjonelle domstolene, men også andre liknede rettslige beslutningsorganer, som ulike disiplinærorgan og særdomstoler som kan være dekket av begrepet. Vilkåret for at organet

⁶³ Høringsnotat om endringer i likestillingsloven (Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene) gitt av Barne-og familiedepartementet .

⁶⁴ Høringsnotat om endringer i likestillingsloven (Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene) gitt av Barne-og familiedepartementet .

skal kunne anses å være et domstolsorgan er at det har myndighet til å treffe rettslig bindende vedtak, jf. EMK artikkel 6 som setter krav at individet skal kunne få sin sak avgjort ved domstolen. Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å fatte vedtak som er tvangsgrunnlag. Det er derfor tvilsomt om nemnda er å anse som et domstolsorgan etter konvensjonen. Så lenge nemndas vedtak ikke er endelig, i den forstand at alle sider av tvisten kan overprøves av ordinære domstoler vil dette ikke være i strid med konvensjonen.

Dersom Tvisteløsningsnemnda skulle erstattet en rettsinstans, eksempel tingretten, ville tvisten likevel kunne ankes både til lagmannsretten og eventuelt til Høyesterett. Det er ikke etter EU-direktivene eller EMK oppstilt noe krav til hvor mange instanser arbeidstaker skal kunne ha klageadgang til, kun at det skal være adgang til å klage saken inn for en ordinær domstol. Det vil ikke etter dette være problematisk i forhold til Norges internasjonale forpliktelser at en nemnd erstatter tingretten.

4.3.2 Tvisteløsningsnemnda som mulig løsning ved tvist om lønnskrav

På den ene side er tvister om lønn et område som på mange måter kunne være godt egnet til å bli behandlet i tvisteløsningsnemnda. Begrunnelsen er at tids- og kostnadsaspektet er særlig fremtredende, og terskelen for å gå til søksmål må antas å være høy ved denne type tvister. Forarbeidene⁶⁵ begrunnelse og hensynene bak opprettelsen av en ny tvisteløsningsmekanisme vil også kunne gjøres gjeldende for tvister om lønn.

Fordelen ved en slik nemnd at det er tids- og kostnadsbesparende for både arbeidstaker og samfunnet. Å få behandlet en sak i Tvisteløsningsnemnda er kostnadsfritt. Det vil være en fordel for arbeidstaker å kunne få løst en tvist om lønn uten at det påløper ytterligere kostnader.⁶⁶

⁶⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 290

⁶⁶ I motsetning til behandling i forliksrådet som har et rettsgebyr, pr 10.10.06 er dette på kr 860,-.

Arbeidslivslovutvalget mente at det er lite hensiktsmessig å etablere nemnder med snevert virkefelt.⁶⁷ Det vil være mer formålstjenlig at alle aktuelle spørsmål blir lagt til en felles tvistenemnd. Det vil derfor det være hensiktsmessig at tvister om lønn omfattes av den allerede eksisterende Tvisteløsningsnemnda.

At Tvisteløsningsnemnda er sammensatt av parter med særlig erfaring fra arbeidslivet vil også være en fordel ved behandling av lønnskrav. Dette er en motsetning til forliksrådene, som er første instans for tvister om lønnskrav i dag, som kun er sammensatt av lekfolk uten særskilt kunnskap på området.

På den annen side er fristene for å fremme en sak for Tvisteløsningsnemnda er svært korte. Dersom lønnskrav skulle være et område som ble behandlet av nemnda er det naturlig at fristene her ville være i samsvar med de øvrige fristene for å bringe inn saker for Tvisteløsningsnemnda. Videre er disse fristene kun hjemlet i forskrift, noe som gjør at de er lite tilgjengelige. For den vanlige arbeidstaker vil det derfor det første være problematisk å få kjenneskap til fristene, og for det annet være vanskelig å overholde disse. Dette vil i verste fall kunne føre til at arbeidstaker ikke får behandlet sitt lønnskrav. Da nemnda er en tvunget ordning, vil derfor ikke kravet kunne bringes videre inn for de ordinære domstolene dersom fristene, som er en prosessforutsetning for nemnda, ikke er overholdt.

En avgjørelse fra Tvisteløsningsnemnda er ikke et tvangsgrunnlag, det foreligger ingen sanksjoner dersom partene ikke følger nemndas avgjørelser. Det foreligger ingen garantier for at partene vil bøye seg for nemndas vedtak. Problemstillingen blir da om behandling i nemnda kun blir et ekstra stoppested før alminnelig domstolsbehandling. Mulig situasjon er at arbeidsgiver ved avgjørelse fra Tvisteløsningsnemnda er blitt pålagt å betale lønn til arbeidstaker, men lønnen uteblir allikevel. Erfaring fra forliksrådet viser at enkelte arbeidsgivere ikke betaler selv om det foreligger dom eller forlik som pålegger betaling. Dette tiltross for at dom eller forlik fra forliksrådet er tvangsgrunnlag. Det er derfor sannsynlig at noen arbeidsgivere heller ikke vil føye seg etter et vedtak fra Tvisteløsningsnemnda.

⁶⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 288.

Arbeidsgiver vil hele tiden sitte med likviditetsfordelen, til saken eventuelt blir rettslig avgjort. Realiteten av behandling i nemnda vil kunne bli at inndrivningsprosessen kun blir forlenget med et ekstra ledd for arbeidstaker.

4.4 Inndrivningsboikott

Boikott for å fremtvinge betaling i henhold til inngått avtale er ofte omtalt som *inndrivningsboikott*.

Inndrivningsboikott som virkemiddel forutsetter at arbeidstakerne er fagorganisert og at det er snakk om en gruppe arbeidstakere som ikke får lønn. Boikott fra en arbeidstaker alene vil ha liten eller ingen virkning.

Boikott i arbeidsretten er en oppfordring, avtale eller liknende tiltak som tar sikte på å hindre eller vanskeliggjøre en persons eller virksomhets økonomiske omgang med andre, med det formål å tvinge, skade eller straffe noen, jf. Lov om boikott av 5. desember 1947 nr. 1 (boikottloven) § 1.⁶⁸ Typisk eksempel på dette er sperring eller utestenging av arbeidskraft uten sammenheng med streik eller lockout. Inndrivningsboikott er ikke regulert i boikottloven.

Reglene er strengere for bruk av boikott enn andre former for arbeidskamp, som eksempelvis streik, lockout. Boikottloven bygger på et forholdsmessighetsprinsipp, som fastslår at en boikott er rettstridig dersom de ikke er rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skaden den vil føre med seg. Det fremkommer av rettspraksis⁶⁹ et krav om at det må foretas en bred vurdering av partenes motstridende interesser og de skadevirkninger det vil ha for samfunnet for øvrig. Bakgrunnen for de strenge vilkårene for bruk av boikott er at det rammer arbeidsgiver svært hardt. En inndrivningsboikott vil kunne føre til at arbeidsgivers virksomhet må "legges ned" i den perioden boikotten gjelder, noe som vil kunne påføre arbeidsgiver stort tap.

⁶⁸ Definisjonen i boikottloven § 1 er generell, og omfatter langt mer enn boikott i arbeidsforhold.

⁶⁹ Rt. 1967 s. 1073 og Rt. 1997 s. 334.

Spørsmålet er om inndrivningsboikott alltid vil være rettstridig eller om slik boikott skal vurderes på samme måte som andre boikott handlinger. På den ene siden er det uttalt at det alltid vil være rettstridig å bruke boikott i stedet for rettergang.⁷⁰ På den annen side er boikottloven taus om inndrivningsboikott, noe som tilsier at boikott for å fremtvinge betaling må vurderes etter de samme kriterier som annen boikott. Videre er det blitt hevdet⁷¹ at det alminnelige forbudet mot boikott også hinder misbruk av boikott for å fremtvinge betaling, og at en slik inndrivelse av uberettiget krav vil rammes av forbudet mot boikott med et rettstridig formål.

Dersom det er snakk om et berettinget krav på lønn og det ikke kreves noe utover dette, er blitt antatt⁷² at adgangen til bruk av inndrivelsesboikott står åpen. Det er også lagt til grunn av annnenvoterende i Rt. 1928 s. 93, jf Rt. 1926 s. 721, hvor det ble uttalt:

”boykot ikke er retsstridig hvor der ikke er benyttet ulovlige midler eller forfulgt et maal, som samfundet ikke kan godta. Ser man hen til de foreliggende tidligere domme, tror jeg denne almindelige uttalelse maa forstaaes saaledes, at boykot ikke ut fra almene retsgrundsætninger er retsstridig saalænge dens hensigt ikke strider mot « lov eller ærbarhet » eller udelukkende er at gjøre skade”

Dette følger også av praksis⁷³ at ombordværende mannskap på båt har rett til å nedlegge sitt arbeid inntil full lønn er utbetalt, uten at mannskapet gjør seg skyldig i brudd på tariffavtale.

Det vil være en stor fordel at arbeidstakers organisasjon har et sterkt middel til rådighet for å sikre at tariffavtaler som er inngått blir overholdt av tariffavtalemotparten.

Bruk av boikott ved arbeidsgivers manglende betalingsvilje vil kunne være et svært effektivt virkemiddel og ha en preventiv effekt overfor arbeidsgiver. Selv om arbeidstaker har mulighet til å fremme kravet gjennom domstolene, vil trusselen om en inndrivningsboikott fremstå som en mer konkret sanksjon overfor arbeidsgiver som ikke utbetaler lønn.

⁷⁰ Skeie s.510

⁷¹ R. Bergendal, Forhandlinger på det nordiske juristmøte 1931, s. 110-112.

⁷² Jakhelln 2000 s. 640.

⁷³ ARD 1932 s.120.

4.5 Midlertidige ordninger

4.5.1 Behovet for midlertidige ordninger

I en rettsstat kan ikke den enkelte borger selv "ta seg til rette", selv om det er for å sikre sine rettigheter. Midlertidig sikring omfatter arrest, sikring av pengekrav mot en annen, og midlertidig forføyning, sikring av krav på annet enn penger. I norsk rett har det vært regler om midlertidige ordninger fra den tidligste nedskrevne rett.

Formålet med slike midlertidige ordninger er å gi den som har en rettighet mulighet til å få rask hjelp til å sikre de krav som vedkommende mener å ha, eller få gjennomført med tvang en midlertidig ordning som i et omtvistet rettsforhold. Ofte er det viktig at avgjørelser treffes og gjennomføres raskt. Det har liten hensikt å få anerkjent sine rettigheter, dersom de ikke lengre er i behold. Eksempler på dette kan være hvis noen skylder penger, men nekter å betale, da må domstolene dømme vedkommende til å betale, før videre inndrivning kan skje. Da kan det også være behov for å sikre at skyldneren ikke bruker opp pengene eller fjerner sine verdier, før kravet har blitt dekket. Midlertidig sikring er derfor en viktig sikkerhet for den som har en rettighet og må gjennom en tung og langvarig prosess i domstolene for å få denne anerkjent og gjennomført.

4.5.2 Midlertidige ordninger ved tvist om lønnskrav

En mulig løsning er å ha en særskilt midlertidig ordning hvor det foreligger tvist om lønn.

Ved tvist om lønn vil kravet gjelde penger, og det er derfor nærliggende å se på reglene om arrest i tvangsfullbyrdelsesloven. Arrest for lønnskrav vil kunne gå ut på at arbeidstaker kan begjære midlertidig sikring i arbeidsgivers formuesgoder. Dette innebærer at arbeidsgiver fratas retten til å råde over formuesgode så lenge detter er i arrest.⁷⁴ Arbeidsgiver vil på denne måten miste den likviditetsmessige fordel med å avvente betaling til saken er avgjort. Det åpnes her for en form for særlig tvangspant i arbeidsgivers faste og rørlige eiendom, samt fordringer. Det er ikke et vilkår om at kravet må være forfalt, men det må foreligge en

⁷⁴ Utreiseforbud kan besluttes i særlige tilfeller.

sikringsgrunn for arrest. Det vil si at arbeidsgivers atferd gir grunn til å tro at dersom man ikke foretar sikring av kravet vil kravet gå tapt, vesentlig vanskeliggjort eller måtte kreves inn i utlandet. Det ikke noe vilkår for arrest at arbeidsgivers atferd er urettmessig eller klanderverdig. Fullt ut rettmessige handlinger kan også gi grunnlag for arrest når de medfører fare for arbeidsgivers dekningsmuligheter. Det avgjørende er om det foreligger en atferd som objektivt sett medfører fare for at arbeidstaker vil bli skadelidende uten en arrest. Mulig situasjoner er at arbeidsgiver unnlater å betale lønn, men velger å prioritere andre kreditorer, eller ser at konkurs vil kunne bli åpnet og reiser til utlandet og gjemmer midler der.

Videre må kravet og sikringsgrunnen sannsynliggjøres. En pretensjon om et lønnskrav vil ikke være tilstrekkelig. På bakgrunn av de opplysninger som blir lagt frem skal det foretas en prejudisiell prøving av kravet. Avgjørelsen fattes etter en bedømmelse av bevisene. Det naturlige vil være at kompetent beslutningsmyndighet ved begjæring om midlertidig sikring av lønnskrav prøves av namsretten, på å samme måte som ved andre midlertidige sikringer.

4.6 Bevisbyrden ved tvist om lønnskrav

Lønn er som nevnt godtgjørelse for utført arbeid. Tvist om lønn kan oppstå der det forligger uenighet om hvilket arbeidet som er blitt utført eller hvilke lønnsbetingelser som er avtalt.

Eksempel på *tvist om utført arbeid* kan være situasjoner der arbeidstaker har jobbet et visst antall timer, men arbeidsgiver mener at dette timeantallet er lavere. Problemstillingen er da hvem som skal ha bevisbyrden i slike tvister. Ved behandling av slike tvister vil det ofte kunne ende opp i en situasjon hvor det blir ord mot ord. For arbeidstaker vil det kunne være vanskelig å bevise at arbeid ble utført i den omdiskuterte perioden, som er gjenstand for tvisten, med mindre andre arbeidskollegaer eller lignende som kan bekrefte dette. Mulige situasjoner er hvor arbeidstaker ikke har fått ordentlig timelister eller uklare arbeidsinstrukser. Det er, som vist ovenfor,⁷⁵ klart at prosessen ved å inntrive et lønnskrav er vanskelig og få arbeidstakere har mulighet til å rettslig forfølge en slik tvist. Resultatet kan i være at

⁷⁵ Se punkt 3.2.

arbeidstaker må akseptere den lønn arbeidsgiver mener er opptjent. Useriøse arbeidsgivere vil kunne spekulere i dette, og bevisst hevde at arbeidstakere har utført mindre arbeid enn det som faktisk er utført, da det i realiteten vil oppstå få konsekvenser ved en slik praksis.⁷⁶

En annen problemstilling er der det oppstår *tvist om lønnsbetingelsene*. Lønnens beregning og størrelse skal avtales mellom partene. Det forekommer allikevel i mange arbeidsforhold at lønn og andre godtgjørelser ikke er klarlagt. Dette kan skyldes uklar arbeidsavtale, eller at det ikke forligger arbeidsavtale i det hele tatt. I slike tilfeller kan det oppstå tvister om lønnkrav.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-5 at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, videre følger det av aml. § 14-6 første ledd litra i, at lønnen og andre godtgjørelser skal fremgå av arbeidsavtalen. Det er ikke skjeden at arbeidstaker begynner i et arbeidsforhold uten å vite de konkrete lønnsbetingelser, og kan finne det problematisk å etterspørre disse dersom de uteblir. Det kan i enkelte tilfeller også forekomme at arbeidsgiver spekulerer i at det forligger uklarheter rundt lønnsbetingelsene. Det kan eksempelvis tenkes tilfeller hvor timelønnen ikke er nedfelt i en avtale, og hvor arbeidstaker blir forspeilet én timelønn, men får utbetalt etter en annen lavere timesats.

Arbeidsgiver har en lovpålagt plikt til å utarbeide en skriftlig arbeidsavtale, med opplysninger av vesentlig betydning, ved et hvert arbeidsforhold. Det foreligger således en handleplikt, og det vil være en overtredelse av loven å unnlate å utføre denneplikten.⁷⁷ Det er antatt⁷⁸ at straffebestemmelsen i aml. §19-1 svært sjelden anvendes i slike typer overtredelser, og derfor ikke foreligger noen reelle sanksjoner dersom arbeidskontrakt uteblir, eller det forligger en mangelfull kontrakt.

Ved tilfeller som nevnt ovenfor er det ikke oppstilt noen regler om fordeling av bevisbyrden. Det vil derfor være nærliggende å se på hensyn som gjør seg gjeldende.

⁷⁶ Punkt 2.5 om konsekvenser ved manglede utbetalt lønn.

⁷⁷ Punkt 1.3

⁷⁸ Jakhell/Aune s. 1183.

I et arbeidsforhold er arbeidsgiver den sterke, profesjonelle part. At det lett kan oppstå tvister i slike tilfeller taler for at arbeidsgiver må klargjøre de formelle sider der forholdene er slik at det er uklart hva som er avtalt, eller som faktisk har skjedd. Dette følger av vernehensyn, og presumpsjonen om at arbeidstaker er den svake part. Foreligger det tvil, er det derfor mye som taler for å la tvilen gå utover arbeidsgiver.

Skadevirkningene av en uriktig dom er av betydning ved fordeling av bevisbyrden. Ved tvist om lønn er det klart at det er arbeidstaker som har mest å tape ved en uriktig dom, da tvistegjenstanden er arbeidstakers kilde til underhold. Dette taler for at det er arbeidsgivers som bør ha bevisbyrden.

Hensynet til hvem som enklest kan skaffe de nødvendige opplysninger er av betydning. På den ene side er arbeidsgiver nærmeste til å legge forholdene til rette, og har et særlig ansvar for at lønnsbetingelsene er felt ned i en arbeidsavtale, og ha klare rutiner for timelister og arbeidsinstrukser. På den annen side er det arbeidstaker nærmest til å bringe frem de nødvendige opplysningene om eksempelvis lovlig grunn for fravær.

Et annet hensyn som gjør seg gjeldende er at ved tvil bør risikoen ligge hos den part som var nærmest til å sikre bevis da dette var mulig. Begrunnelsen for dette er rettspedagogiske og preventive hensyn.⁷⁹ Etter disse synspunkt er utgangspunktet at arbeidsgiver bør ha bevisbyrden for de forhold som angis for trekk, eller manglende utbetaling av lønn.

Som vist ovenfor bør det prinsippille utgangspunkt være at arbeidsgiver har bevisbyrden. En mulig løsning vil kunne være å ha eksplisitte regler som påla arbeidsgiver bevisbyrden ved en eventuell tvist hvor det forligger tvil om utført arbeid og lønnsbetingelser. Eksempel kan være å benytte de samme bevisbyrdereglene som ved forskjellsbehandling jf. Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978 nr. 5 (likestl.) § 16. Her er det slik at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det ikke er funnet sted forskjellsbehandling, dersom søker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at dette har forekommet.

⁷⁹ Fanebust 1995 s. 316. Jf. Eckhoff, Tvilsrisikoen s. 67-76 Eckhoff 1962s. 158-160 og Bratholm/Hov s. 303-304.

Når det gjelder tvist om lønnsbetingelser kunne det være reelle regler som gir arbeidsgiver konsekvenser dersom det ikke foreligger en arbeidskontrakt etter aml. § 14-5 jf. § 14-6. Mulig løsning er at unnlater ble undergitt reell strafferettslig etterforskning etter aml. § 19-1.

4.6.1 Saksomkostninger

I praksis vil hvem som har bevisbyrden kunne ha innvirkning på saksomkostningene ved en eventuell behandling i domstolene.

I lovforarbeidene⁸⁰ til endringene i arbeidsmiljøloven i 1982 ble det vurdert om det skulle utarbeides særskilte regler som regulerte saksomkostninger på arbeidsrettens område, men departementet avviste dette med den begrunnelse at praksis i disse sakene viste at arbeidstaker var tilstrekkelig vernet. Det ble først og fremst vist til unntaket i tvistemålsloven § 172 annet ledd første alternativ om *sakens tvilsomhet*. En gjennomgang av avgjørelser i perioden 1977-1980 viste at det sjelden ble ilagt saksomkostninger, og der det ble gjort var dette til fordel for arbeidstaker. Videre ble det vist til at saksomkostningene var lave der arbeidstaker ble dømt til å betale arbeidsgivers omkostninger.

Rettspraksis har i det siste årene gått i retning av at unntaket i tvml. § 172 annet ledd har kommet til anvendelse i færre saker. Videre er det blitt konstatert at nivået på saksomkostninger er høyt.⁸¹ Motpartens saksomkostninger kan komme opp mot kr. 200.000-300.000. Få arbeidstakere er villige å ta den risikoen, eller har mulighet, ved å måtte betale arbeidsgivers omkostninger i tillegg til sine egne utgifter. I sakene hvor det er tvist om lønn kan arbeidstaker ha problemer med å dokumentere hva som har vært avtalt, slik at utfallet eksempelvis kan bli delvis medhold av kravet. Selv om unntaket som *sakens tvilsomhet* i slike tilfeller vil kunne komme til anvendelse må allikevel arbeidstaker stå for sine egne utgifter. For mange arbeidstakere vil det å måtte dekke egne saksomkostninger være problematisk, da bistand fra

⁸⁰ Ot.prp.nr 78 (1980-1981) s. 3-4.

⁸¹ Nou 2001:32 s. 546.

advokat kan komme opp i betydelig beløp, i sær siden tvisten er om manglende, eller for lite utbetalt lønn.

Dersom arbeidsgiver har bevisbyrden vil ikke arbeidstaker ha like stor risiko for å kunne bli idømt saksomkostninger. Dette vil igjen kunne føre til at flere er villige, og har mulighet, til å rettlig forfølge sine lønnskrav.

4.7 Forsinkelsesrenter

En viktig konsekvens av at lønn ikke blir betalt til avtalt tid er forsinkelsesrente.

Plikt til å betale renter ved betalingsforsinkelse følger av lov om renter ved forsinket betaling m.m. av 17. desember 1976 nr. 100.

Den prinsipielle hovedregel er at krav skal betales ved forfall. Forsinkelsesrentene har som formål å forhindre betalingsmislighold. Tanken er at trusselen om forsinkelsesrente vil oppfordre til å betale ved forfall, eller der hvor ikke det kan skje, så snart som mulig. Videre er forsinkelsesrente en erstatning for den som ikke får betalt sitt krav til avtalt tid. Det er altså nær sammenheng mellom forsinkelsesrente og erstatning.

Rentesatsen er forholdsvis lav,⁸² slik at den ikke er egentlig egnet til å utgjøre en reell trussel for arbeidsgiver dersom lønn utbetales for sent, eller de påløper ved en eventuell rettslig forfølgelse. For at forsinkelsesrenten skal ha effekt må den økonomiske belastningen som arbeidsgiver blir påført, være i overkant av belastning arbeidstaker opplever ved å ikke få sin lønn utbetalt, eller ikke få den til rett tid. Dersom forsinkelsesrente ikke oppleves faktiske økonomiske belastning, vil den ha liten betydning som betalingsoppfordring eller fremstå som en sanksjon. En mulig løsning er derfor at rentesatsen kunne være betraktelig høyere hvor der er snakk om forsinket utbetalig av lønn.

⁸² Fra 01.07.06 er rentesatsen på 9,75 %.

Det er av stor betydning for arbeidstaker at lønnen blir utbetalt, og at det blir utbetalt til riktig tid. For de fleste arbeidstakere er lønn eneste inntektskilde, for arbeidstakere som ikke har oppsparte midler blir satt i en svært vanskelig situasjon der lønnen uteblir. En utvei kan være å ta opp forbrukslån. På slike lån er rentesatsen høy. For disse arbeidstakerne vil ikke forsinkelsesrenten være tilstrekkelig til å betjene et slikt lån. En løsning vil derfor kunne være å ha en prosentsats på forsinkelsesrenten som er i betraktelig høyere av renten på forbrukslån. Dette for at forsinkelsesrenten skal kunne oppleves som en større belastning for arbeidsgiver, enn den ulempen arbeidstaker blir påført ved uteblitt eller for sen utbetalt lønn. Dette vil også være tjenelig som en strengere sanksjon overfor arbeidsgiver som ikke betaler lønn til rett tid, og en merkbar erstatning for arbeidstaker.

4.8 Straffeforfølgelse av lønnskrav

Som vist ovenfor kan prosessen ved og rettslig forføle et lønnskrav bli kostbart. Ulovlig trekk og manglende utbetaling av lønn er straffebelagt jf. aml § 19-1 og strl. § 412. En mulig løsning kunne være å straffeforfølge kravet.

Ved straffesaker vil det offentlig bære kostnadene ved prosessen. På denne måten vil arbeidstaker kunne få en rettlig avgjørelses på tvist om lønn uten å risikere saksomkostninger.

5 MANGLENDE BETALINGSEVNE DE LEGE LATA

5.1 Innledning

Problemstillingen er her at arbeidsgiver ikke utbetaler lønn fordi det ikke finnes tilstrekkelig midler til å betale med, og hvordan arbeidstakers lønnskrav er sikret gjennom lovgivningen i slike tilfeller.

Dette er en sterk indikasjon på at virksomheten har økonomiske problemer. Arbeidstaker må i slike tilfeller vurdere om den beste løsningen er å slå arbeidsgiver konkurs. For at arbeidsgiver skal kunne slås konkurs er det et vilkår at vedkommende er insolvent, jf. Lov om gjeldsforhandling og konkurs av 8. juni 1984 nr 58 (kk1.) § 61. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke er i stand til å betale sine forpliktelser etter hvert som de forfaller, og at det antas og ikke være forbigående. Videre må arbeidsgivers forpliktelser ikke overstige verdien av arbeidsgivers eiendeler. Det er viktig at arbeidstaker undersøker virksomhetens tilstand før noe foretas. Den lokale skifteretten eller Brønnøysundregistrene vet om det allerede er åpnet konkurs.

De fleste arbeidstakere kommer i en vanskelig situasjon når lønn og annen godtgjørelse uteblir, grunnet arbeidsgivers konkurs. Dette gjelder ytelser som er opptjent, men ikke utbetalt, og det gjelder løpende inntekter for tiden etter konkursen. I mange tilfeller blir hele arbeidstakers familieøkonomi og livssituasjon rammet ved konkurs.

Dersom arbeidstaker ikke mottar lønn til forfall er det viktig å handle raskt. Arbeidstaker bør ikke vente til virksomheten selv slår seg konkurs eller at noen av de andre kreditorene gjør det.

5.2 Hvordan inndrive lønnskravet?

5.2.1 Fremgangsmåten

Arbeidstaker må også her sende et skriftlig påkrav til arbeidsgiver med oppfordring om å betale. Tidligst fire uker etter at påkravet er sendt, kan arbeidstaker sende et *konkursvarsel* til arbeidsgiver med oppfordring om å betale innen to uker, og med opplysning om at konkurs vil bli begjært åpnet dersom lønnen ikke utbetales. Dersom ikke arbeidsgiver reagerer på konkursvarselet antas vedkommende i alminnelighet å være insolvent. Når den toukers frist som er angitt i konkursvarselet har gått ut, må arbeidstaker sende *konkursbegjæring* til skifteretten som må motta konkursbegjæringen senest innen to uker etter at betalingsfristen i konkursvarselet er utløpt.

5.3 Lønnskravets prioritet ved konkurs

Reglene om prioritet for lønnskrav har lenge tradisjoner. Krav på lønn og annet arbeidsvederlag er gitt fortrinnsrett i konkurs, herunder feriegodtgjørelse, krav på pensjon og krav for tapt arbeidsfortjeneste, jf. deknl. § 9-3. Behovet for sikring av lønnskrav kommer klart frem der arbeidsgiver går konkurs.

Bakgrunnen for lønnskravets prioritet er at arbeidstaker som utgangspunkt står svakt og vil ha problemer med å skaffe sikkerhet for kravet på annen måte. Dersom andre kreditorer i boet, som for eksempel banker, ikke får dekket sine krav vil det ikke få like alvorlige konsekvenser som for arbeidstakerne.

Hovedregelen er at alle lønnskrav har fortrinnsrett, unntak er imidlertid gjort for daglig leder, styremedlemmer eller arbeidstakere med eierandel i virksomheten på minst 20 %, som har hatt vesentlig innflytelse i bedriften.⁸³ Unntakene gjelder imidlertid ikke der det kan godtgjøres at personene ikke har hatt vesentlig innvikning på driften av virksomheten.

⁸³ Jf. deknl. § 9-3 punkt 1 annet ledd.

Videre er det en begrensning i at ikke lønnskravet må strekke seg for langt tilbake i tid. Forfallstiden på kravet må ikke ligge lengre tilbake enn 4 måneder før fristdagen,⁸⁴ dagen konkursbegjæringen kom inn til skifteretten, og er begrenset til lønn i 6 måneder.⁸⁵ Lønnen regnes for å være forfalt på den dag som er vanlig lønningsdag i bedriften. Fortrinnsretten omfatter lønnskrav som er opptjent både før og etter fristdagen. Garantien dekker ikke lengre oppsigelsestid enn det som følger av aml. § 15-3. For lønnskrav som er opptjent etter fristdagen, er det kun det beløp som overstiger annen inntekt arbeidstakeren har hatt i samme tidsrom, i den grad denne inntekten kommer i stedet for inntekt fra den konkursberammede arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker tar annet arbeid i oppsigelsestiden er det uklart om vedkommende kan kreve lønn i konkursboet. Uavhengig av om arbeidstaker kan kreve lønn, følger det av loven at dette kravet ikke vil ha prioritet.

5.4 Statens lønnsgarantiordning

Dersom arbeidsgiver går konkurs, eller blir slått konkurs underveis i inndrivelsesprosessen, og ikke har mulighet til dekke de utestående lønnskravene, vil lønnen kunne dekkes av statens lønnskgarantiordning. Arbeidstaker må da melde sitt krav til bobestyreren i konkursboet. Statens lønnsgarantiordning har som formål å innestå for betaling av lønn der arbeidsgiver ikke kan utbetale på grunn av manglende betalingsevne. Lønnsgarantien dekker i utgangspunktet lønnskrav i den utstrekning de har fortrinnsrett i konkurs etter dekl. kapittel 9.

Arbeidstaker har som nevnt fortrinnsrett i arbeidsgivers konkursbo for lønn som ikke er utbetalt, jf. dekl. § 9-3, men ved konkurs er det ikke sjelden at selv prioriterte krav må nøye seg med delvis dekning eller ikke får dekning i det hele tatt. Videre vil andre kreditorgruppers utstrakte bruk av pantesikkerhet gjøre at arbeidstakersnes krav på lønn ikke er ivaretatt på en tilfredsstillende måte.

I EUs insolvensdirektiv⁸⁶ oppstilles det krav om vern av arbeidstakeren i de tilfeller der arbeidsgiver går konkurs. Direktivet krever at alle medlemmer av EU/EØS har en

⁸⁴ Feriepenger må som hovedregel ikke være opptjent lenger tilbake enn 24 måneder før fristdagen.

⁸⁵ Jf. dekl. § 9-3 punkt 1 tredje ledd.

⁸⁶ Rådskdirektiv 80/987/EØF.

garantiinstitusjon som sikrer arbeidstakere lønn ved konkurs hos arbeidsgiver.

Insolvensdirektivets utgangspunkt er at enhver arbeidstaker som rammes av konkurs, har rett til lønnsgaranti dekning. Dette var allerede løst i lovgivningen ved at det ble gitt regler om statsgaranti for lønnskrav ved lov 14. desember 1973 nr. 61 etter en henstilling fra Nordisk Råd. Ordningen trådte i kraft 01.01.74.

5.4.1 Nærmere om statens lønnsgarantiordning

For å ivareta sosiale hensyn har staten garantert for lønnskrav ved konkurs. Ordningen er i tråd med arbeidsmiljølovens formål om trygge tilsettingsforhold og en velferdsmessig standard som er i samsvar med den sosiale utvikling i samfunnet. Garantiordningen skal ha en viktig samfunnsmessige betydning, i tillegg til betydningen for den enkelte arbeidstaker, og representerer et økonomisk sikkerhetsnett.

Ordningen administreres av Direktoratet for arbeidstilsynet. Ved åpning av konkurs hos arbeidsgiver vil Lønnsgarantiordningen blant annet dekke utestående lønn og feriepengekrav, lønn i oppsigelsestiden, samt krav på arbeidsgiver for pensjon og tapt arbeidsvederlag, da staten går inn i kravet til arbeidstakeren ved konkurs.

I 2005 utbetalte ordningen 426 millioner kr, noe som er en nedgang fra tidligere år, i 2004 og 2003 ble det henholdsvis utbetalt 503 og 695 millioner kroner.⁸⁷ Veksten i antall konkurser har ført til at flere arbeidstakere rammes av konkurs, slik at behovet for ordningen er stort.

Dersom arbeidstaker ikke har fått annen jobb må vedkommende melde seg som arbeidssøker hos arbeidsformidlingen innen 14 dager etter konkursåpningen. Gjøres ikke det, har arbeidstaker ikke krav på at staten dekker lønnen i oppsigelsestiden..

⁸⁷ Opplysninger fra Statens lønnsgarantifond, ved Linn Momrak.

5.4.2 Begrensninger i statens lønnsgarantiordning

EUs insolvensdirektiv åpner for at det kan settes begrensninger i omfanget av utbetalinger. Norge og de andre nordiske landene har benyttet seg av disse begrensningene.

Lønnsgarantifondet dekker i hovedsak lønnskrav som har fortrinnsrett etter dekl. § 9-3 første ledd,⁸⁸ altså lønnskrav som ikke er forfalt lengre tilbake enn 4 måneder før fristdagen. Dette betyr at lønnskrav som er eldre enn 4 måneder faller utenfor ordninger, og kan således være tapt for arbeidstakeren. Unntaket er der arbeidstaker *uten ugrunnet opphold* har forsøkt å inndrive kravet.⁸⁹ Feriepenger må som hovedregel ikke være opptjent lenger tilbake enn 24 måneder før fristdagen.

Fristen for å melde inn lønnskrav for boet er enten 6 måneder etter at bobehandlingen ble åpnet, eller så lenge bobehandlingen pågår. For mange er disse fristene for korte. Dette kan skyldes manglende kjennskap til systemet eller at man av andre grunner har vanskeligheter med å melde inn sitt krav.

Lønnsgarantien omfatter ikke lønnskrav til arbeidstakere som har hatt en eierandel i virksomheten på over 20 %. Det er antatt⁹⁰ at det ikke uten videre er rimelig at arbeidstakere som øvde eller kunne øve vesentlig innflytelse over arbeidsgivers virksomhet skal dekkes av lønnsgarantien. Begrunnelsen for dette er at personer som har hatt slik posisjonene i en virksomhet, har deltatt i avgjørelsene som førte til konkursen.

Etter lovendring som trådte i kraft 01.01.06, vil også daglig leder og styremedlemmers lønnskrav kunne dekkes av lønnsgarantiordningen, selv om disse kravene ikke er fortrinnsberettiget i boet, jf. dekl. § 9-3 første ledd nr. 1.⁹¹ Disse kravene skal nå dekkes på samme vilkår som krav med første prioritet. Endringene gjør at lønnsgarantiordningen blir mer

⁸⁸ Se punkt 5.3.

⁸⁹ Jf. dekl. § 9-3 annet ledd.

⁹⁰ Justisdepartementets høringsnotat til endringer i lønnsgarantiloven. Ot.prp.nr.107 (2004-2005).

⁹¹ Lønnsgarantiordningen og dekl. § 9-3 kan likevel anses å være i samsvar, da staten vil ha regresskrav med første prioritet i boet for utbetalinger til daglig leder og styremedlemmer.

på linje med ordningene i de andre nordiske lundene. I tillegg er det i EU direktiv⁹² om endringer av vern av arbeidstakere når arbeidsgiveren går konkurs, fastsatt at det ikke lenger er anledning til å gjøre unntak for tillitsvalgte og daglig ledere som tidligere. Videre dekker ikke lønnsgarantien krav som samlet oversiger to ganger folketrygdens grunnbeløp.⁹³

Fra årsskiftet 2004-2005 ble ordningen kraftig strammet inn. Frem til 01.01.05 dekket ordningen lønnskrav i inntil 6 måneder, begrenset oppad til 3G. Etter innstramningen ble maksimumsbeløpet redusert til 2G, og dekker kun lønnskrav inntil 4 måneder. Staten sparer årlig 20 til 30 millioner kroner på denne endringen. Årene før innstramningen av ordningen steg antall utbetalinger betraktelig, noe som er en sterk indikasjon på at behovet for ordningen er stor og at det nå er mange som faller utenfor. De som rammest hardest av endringen er de eldste ansatte, som har opparbeidet seg lengst oppsigelsestid, men som samtidig har størst problem med å få seg ny jobb.

5.4.3 konklusjon

Mange lønnskrav som strekker seg lenger tilbake i tid enn 4 måneder. Eksempler på dette kan være familiebedrifter eller arbeidsforhold som har vart i mange år. Arbeidstaker kan i slike tilfeller være tilbakeholden med å inndrive lønnskrav, eller slå arbeidsgiver konkurs, grunnet lojalitet til arbeidsgiver. Et annet eksempel er der arbeidstaker ikke kjenner til reglene, eksempelvis utenlandske arbeidstakere, og derfor ikke tar de nødvendige skritt. Sistnevnte kan også være et problem i forhold fristene for å melde krav til boet. Det er derfor mange lønnskrav som ikke er sikret av dekl. § 9-3, eller omfattes av statens lønnsgaranti.

Dersom kravet helt eller delvis bestrides av arbeidsgiver eller konkursboet, kan arbeidstaker måtte gå til søksmål om kravet.

⁹² Rådskdirektiv 2002/74/EC.

⁹³ Folketrygdens grunnbeløp er pr 10.10.06 kr 62.892,-.

6 MANGLENDE BETALINGSEVNE DE LEGE FERENDA

6.1 Innledning

I den videre fremstilling vil reglene bli drøftet de lege ferenda. Drøftelsen vil bygge på de samme vernehensyn som ved arbeidsgivers manglende betalingsvilje.⁹⁴

Ved arbeidsgivers manglende betalingsevne har lovgiver gitt klare regler for hvordan lønnskrevet er sikret. De lege ferenda drøftelsen blir derfor ikke like omfattende, da lovgiver til en viss grad har tatt problemstillingen i betraktning.

6.2 Sjøpant

Sjømennenes krav på lønn står i en særstilling i forhold til andre yrkesgrupper. Det følger av sjøloven § 51 første ledd nr. 1 at sjømanns krav på hyre eller annen godtgjørelse⁹⁵ i anledning deres tjeneste på skip har pant i skip og last, noe som gir disse lønnskravene en svært god sikkerhet.

Sjøpant er legalpant, det vil si at panteretten oppstår i kraft av lovbestemmelsene uten at det er nødvendig med noen avtaler eller særskilt offentlig rettslig anordning. Denne type pant har fortrinnsrett foran alle andre heftelser på skipet. Hyre og annen godtgjørelse har fortrinnsrett foran annen sjøpant.⁹⁶ Vilkåret for at sjøpant skal etableres er at lønnskrevet oppsto på grunn av en arbeidsavtale og at kravet springer ut i fra tjenesteforholdet. Det er antatt⁹⁷ at det er arbeidsavtalen som er grunnlaget for kravet. Dersom kravet har sin bakgrunn i arbeidsavtalen, er kravet utstyrt med sjøpant. Dette innebærer at også krav på feriepenger, reiseutgifter, kostpenger, lønn under sykdom og lignende, kan ansees å være sjøpantberettiget. Det vil si at hjemmelen for sjøpanten ikke nødvendigvis må være den formelle arbeidsavtalen, men kan

⁹⁴ Se punkt 4.1.

⁹⁵ *Hyre* er den avtalte lønn for utført arbeid som betales til skipsmannskap etter reglene i sjøml. §§ 21 flg. og tariffavtaler. *Annen godtgjørelse* er feriegodtgjørelse, overtidsgodtgjørelse, tariffavtalte tillegg, andel etc.

⁹⁶ Med unntak for krav på bergelønn, jf sjøloven § 52 annet ledd, og lovbestemt panterett for offentlige avgifter, jf sjøl. § 62.

⁹⁷ Jakhelln 1969 s. 569.

være avtalen i seg selv, eller en tolkning av denne. Hjemmelen kan også følge av tariffregler, utfyllende lovgivning eller alminnelige rettlige prinsipper.

Sjøpanten stiftes i skipet sjømannen har tjenestegjort på. Krav på hyre kan derfor også gjøres gjeldende mot andre enn arbeidsgiver, eksempelvis der arbeidsgiver har leid skipet. Har sjømannen tjenestegjort på flere skip under ansettelsestiden, vil vedkommende ha sjøpant i hvert enkelt av skipene for hyre opptjent i den enkelte arbeidsperiode. Det er også antatt⁹⁸ at krav som oppstår i forbindelse med sykdom, død, avskjed og lignende har sjøpant i det skip sjømannen tjenestegjorde da hendelsen skjedde og kravet oppsto.

Ved konkurs plikter bobestyrer å undersøke om det foreligger krav som etter sin art er sjøpantberettigede umiddelbart etter konkursåpning.⁹⁹ Finner bobestyrer at slike krav foreligger må det straks undersøkes om sjøpanten er eller kan gjøres gjeldende. Det kan også forekomme at en eventuell tredjepart har påtatt seg ansvaret for hyrekravet.

Sjøpanteretten har kortere foreldelsestid enn hovedreglen på tre år, og foreldes allerede etter ett år fra den dagen fordringen oppsto, jf. sjøloven § 55. I de tilfeller hvor sjøpanten ikke er gjort gjeldende er det derfor viktig at Direktoratet for arbeidstilsynet blir informert om dette så tidlig som mulig. Det følger av forvaltningspraksis at fordringene regnes som oppstått i det den opptjenes, og ikke ved forfall. Dette gjør at foreldelsen skjer løpende. Uheldige omstendighetene kan gjøre at det kan ta lang tid å få tatt skipet i arrest. Fristen kan ikke avbrytes eller forlenges.

Arbeidstakere som ikke omfattes av sjølovens regler har ikke samme type sikring for sine krav. En mulig ordning er at krav på lønn får sikkerhet ved pant i arbeidsgivers virksomhet på samme måte som sjøpant. Arbeidstaker ville her ha langt større sikkerhet der arbeidsgiver går konkurs. Deknl. § 9-3 og statens lønnsgarantiordning stille kun sikkerhet for krav som er forfalt 4 måneder tilbake tid, mens sjøpant stiller sikkerhet for lønn som forfalt så langt tilbake i tid som ett år.

⁹⁸ Jakhelln 1969 s. 573.

⁹⁹ Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs § 5-5 nr. 4.

Problemet ved en slik eventuell ordning som dette er at mange arbeidsgivere har få verdier i virksomheten. Lokaler og annet utstyr kan være leid, slik at det i realiteten er få verdier å ta pant i. En annen mulighet er derfor at den statlige lønnsgarantiordningen utvides slik at den er i overensstemmelse med reglen om sjøpant. Hensynet til likhet taler også for at det vil være hensiktsmessig å likestille disse fristene, slik at arbeidstakere som ikke omfattes av sjøloven vil få den samme sikkerheten for sine lønnskrav som sjømenn.

6.3 Avtale om sikkerhet

Et alternativ kan være at det i arbeidsavtalen tas inn en sikkerhetsklausul for arbeidstakerens lønn ved en eventuell konkurs.

Bakgrunnen for at slike avtaler kan være hensiktsmessig er at det sikrer arbeidstaker der lovgivningen ikke tilstrekkelig ivaretar lønnskravet. Begrensingene i statens lønnsgarantiordning gjør at det er mange lønnskrav som ikke er sikret dekning. Arbeidstaker må da forsøke å finne andre løsninger for å ivareta sine interesser.

Slike avtaleklausuler vil især gjelde arbeidstakere i overordnede stillinger. Daglig leder, styremedlemmer og arbeidstakere med en eierandel på mer enn 20 % har et svakere vern for sine lønnskrav, da de ikke har fortrinnsrett i boet etter reglene i dekningsloven. Daglig leder og styremedlemmer vil nå kunne bli dekket av statens lønnsgaranti, men begrensningene i ordningen gjør at lønnskravene nødvendigvis er tilstrekkelig sikret.¹⁰⁰

Det kan eksempelvis tenkes situasjoner hvor en virksomhet har problemer og bedriften ansetter en ny daglig leder, som gis 25 % eierandel, i forsøk på å redde virksomheten. Bedriften er ikke mulig å redde og etter en tid går virksomheten allikevel konkurs. Daglig leder vil verken ha første prioritet i boet jf. aml. §9-3 eller få dekket sitt krav av lønnsgarantien. Det er derfor hensiktsmessig at lønnskravet sikres på annen måte.

¹⁰⁰ Arbeidstaker i overordnede stillinger vil kunne ha lønnskrav som overstiger 2G.

Dette kan eksempelvis gjøres ved at en bank stiller sikkerhet for lønnskravet mot at arbeidsgiver innbetaler et beløp til banken. Er arbeidstakere i en overordnende stilling vil kunne være i posisjon til å sette en slik avtale som en forutsetning for arbeidsforholdet. En annen mulig løsning er at det avtales forhåndsbetaling av lønn, eksempelvis på 3 måneder.

6.4 Særlig om feriepengene

- avsettingssystemet

Ferieloven av 14. november 1947 nr. 3 bygget på andre utbetalingssystemer for arbeidstaker enn Lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21. Loven av 1947.

Et av disse systemene var *Avsettingssystemet*. Dette systemet var benyttet i tariffavtalene og gjaldt for arbeidstakere uten fast arbeid. Dette systemet bygget på en ordning om at arbeidsgiver satte til side en viss prosent av lønnen inn på en egen konto, eller inn i en feriekasse. På den måten kunne arbeidsgiver kjøpe feriemerker, for det beløp om tilsvarende feriegodtgjørelsen, fra kassen og klistre de inn i arbeidstakers feriebok. Dette skulle skje regelmessig og minst en gang i måneden, jf. ferieloven av 1947 § 8. Ordningen ble knyttet til et offentlig fond, Feriefondet. Fondet organiserte ordningen ved og utstedte feriemerker som ble solgt gjennom postverket. Arbeidstakerne fikk utbetalt sin feriegodtgjørelse gjennom postverket mot at vedkommende levert inn sin feriebok.

Hensynet bak avsettingssystemet var at arbeidstakere som skiftet arbeidsplass ofte, og hadde en variabel inntekt, ville få avregnet feriepengene hos hver enkelt arbeidsgiver etter hvert som arbeidsforholdene opphørte. I de tilfeller hvor arbeidsforholdet ble avsluttet uten at arbeidstaker hadde tatt ut opparbeidet feriefritid, ville vedkommende få med seg feriegodtgjørelsen som var avsatt på feriebok. Denne feriegodtgjørelsen kunne da arbeidsgiver benytte ved avvikling av ferie i et senere arbeidsforhold.

Ved at feriegodtgjørelsen ble regelmessig satt inn i feriebok ble arbeidstakers krav på feriegodtgjørelse godt sikret. Dette reduserte dessuten faren for tap ved arbeidsgivers manglende betalingsevne, og forhindret at arbeidstaker selv brukte pengene før ferietiden.

Ordningen var slik at arbeidsgiver hadde kjøpt feriemerkene på forhånd, slik at arbeidstaker likevel hadde rett til å få den innløst dersom arbeidsgiver gikk konkurs. Videre ble også arbeidstaker sikret mot at feriepengene ikke ble benyttet til annen øyemed.

Det kunne være en mulig løsning men en liknende ordning som avsetningssystemet for å sikre feriepengene på en bedre måte mot arbeidsgivers konkurs. Da ordningen med avsetting av feriemerker på feriebok ble opphevet var begrunnelsen at ordningen var for tungvinn.¹⁰¹ Skulle denne løsningen gjeninnføres måtte den vært organisert på en annen måte. Det vil uansett være hensiktsmessig, for å sikre kravet på feriepenger, at arbeidsgiver regelmessig satte av penger til feriegodtgjørelse, eksempelvis på en egen konto som ville vernet feriepengekravet mot arbeidsgivers konkurs.

¹⁰¹ Allerede i 1948 inngikk LO og NAF(i dag NHO) en avtale om begrenset bruk av ordningen, da loven åpnet for å inngå avtaler om andre ordninger enn det lovens regler.

7 OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE BEMERKNINGER

Hovedproblemstillingen i oppgaven har vært om gjeldende rett, samlet sett, godt nok verner om arbeidstakers krav på lønn.

De forutgående drøftelser viser at det, etter min mening, ikke i lovgivningen er tilstrekkelig fokusert på de særskilte hensyn som gjør seg gjeldende ved krav på lønn. Til tross for at arbeidsretten bygger på vernehensyn, en presumpsjon om at arbeidstaker er den svakeste part, kommer ikke dette godt nok til uttrykk ved krav på lønn.

Dagens regelverk om forbud mot trekk i lønn viser at lovgiver har sett grunn til å verne om lønnen, men regelverket gir ikke samlet sett tilstrekkelig vern om lønnskrevet.

Hvor det foreligger tvist om lønn på grunn av *arbeidsgivers manglende betalingsvilje* er arbeidstaker henvist til å følge samme prosess som ved alminnelig tvisteløsning. Det er lite som tyder på at vernehensynene, om at det i utgangspunktet ikke er likeverdige parter som møtes, er lagt til grunn. Drøftelsene viser at det er grunn til å anta at denne prosessen er for vanskelig og tidskrevende for den alminnelige arbeidstaker. Tids- og kostnadsperspektiv vil imidlertid gjelde for alle typer tvister, men ved lønnkrav er tvistegjenstanden i en særstilling. Lønn er arbeidstakers grunnlag for livsopphold. Det vil derfor etter min mening være hensiktsmessig å ha enklere løsninger ved tvist om lønnskrevet, slik at arbeidstaker får reell forfølgingsmulighet. Videre vil det som vist være formålstjenelig å ha konkrete sanksjoner der arbeidsgiver urettmessig trekker lønn eller holder den tilbake. For arbeidstaker vil tapt inntekt være av stor inngripende karakter, og arbeidsgiver bør derfor ha en særlig risiko for sin avgjørelse. Ved en slik risiko er det også grunn til å tro at reglene vil ha en mer preventiv effekt overfor arbeidsgiver.

Ved *arbeidsgivers manglende betalingsevne* er lønnskrevet vernet på en noe bedre måte, da lovgiver har gitt klarere regler om hvordan lønnskrevet er sikret. Det er imidlertid absolutte begrensninger i hvilke krav som er vernet. Det er grunn til å tro at det allikevel er mange

lønnskrav som faller utenfor bestemmelsene, og derfor ikke er sikret ved arbeidsgivers manglende betalingsevne. Det er også her være hensiktsmessig å vurdere alternative løsningsforslag for å sikre lønnkrav ved arbeidsgivers konkurs.

Det er ikke imidlertid ikke slik i alle arbeidsforhold at arbeidstaker står svakt i forhold til arbeidsgiver. Det finnes også arbeidsgivere som ikke er ressurssterke, uten særlige økonomiske midler, slik at presumpsjonen om at arbeidstaker er den svake part ikke alltid stemmer. Denne problemstillingen er ikke behandlet i oppgaven.

8 KILDER

JURIDISK LITTERATUR

Bergsåker	Bergsåker, Trygve: <i>Pengekravsrett</i> . Oslo 1992
Bratholm/Hov	Bratholm/Hov: <i>Sivil rettergang</i> . Oslo, Bergen, Tromsø 1973
Bunæs/Borge-Andersen/ Day/Løkken Sundet	Runa Brækhus, Lars Borge-Andersen, Alexander Day og Norunn Løkken Sundet: <i>Tvangsfullbyrdelses og gjeldsordning</i> . Oslo 2005.
Dege	Dege, Jan Tormod: <i>Arbeidsrett, rettigheter og plikter i arbeidsforhold</i> . Oslo 2003
Eckhoff	Eckhoff, <i>Tvilsrisikoen</i>
Eckhoff 1962	Eckhoff, Torstein: <i>Sivilprosess</i> . 2 utg. ved Bjørn Haug. Oslo 1962.
Fanebust 1995	Fanebust, Arne: <i>Oppsigelse i arbeidsforhold</i> . 3. utg. Bergen 1995.
Fanebust 2002	Fanebust, Arne: <i>Innføring i arbeidsrett</i> . 2. utg. Bergen 2002
Friberg	Friberg, Odd: <i>Ferieloven</i> . 1990
Gisle	Jon Gisle med flere: <i>Jusleksikon</i> . Drammen 1999
Høstmelingen	Høstmelingen, Njål: <i>Internasjonale menneskerettigheter</i> . 2. utg. Oslo 2004

Jakkhelln	Jakkhelln, Henning: <i>Den retthistoriske bakgrunn for vår tids arbeidsrett</i>
Jakkhelln 2004	Jakkhelln, Henning. <i>Oversikt over arbeidsretten</i> . 3. utg. Oslo 2004
Jakkhelln/Aune	Henning Jakkhelln og Helga Aune: <i>Arbeidsrett.no</i> . 2. utg. Oslo 2006
Moe	Moe, Ernst: <i>Praktisk Tvangsfullbyrdelse</i> . 2. utg. 2000
Falkanger/Flock/Waaler	Thor Falkanger, Hans Flock og Thorleif Waaler: <i>Tvangsfullbyrdselsesloven, Kommentarutgave</i> . Bind 1. 3. utg. Oslo 2002
Mitsem	Mitsem, Pål: <i>Midlertidig forføyning i norsk rett</i> . Stavanger 1992
Røed	Røed, Anne Cathrine: <i>Foreldelse av fordringer</i> . 2. utg. Oslo 2004
Storeng/Beck/Due Lund	Nils H. Storeng, Tom H. Beck og Arve Due Lund: <i>Arbeidslivets spilleregler</i> . Oslo 2006
Skeie	Skeie, Jon: <i>Ulovlige midler i kampen om arbeidsvilkår</i> . 1931
Vigerust	Vigerust, Elisabeth: <i>Arbeid, barn og likestilling</i> . Oslo 1998. s.318-329 og s. 384-387.

Artikler i tidsskrifter, årbøker og samleverk

Jakhelln 1969	Jakhelln, Henning: <i>Sjøpant for krav i anledning av arbeidsavtale om bord</i> . Arkiv for Sjørett. Særtrykk av bind 9, hefte 3 Oslo 1969.
Jakhelln 1993	Jakhelln, Henning. Arbeidsretten: <i>Knophs oversikt over Norges rett</i> . 10. utg. Oslo 1993. s. 916-966.
Jakhelln 2000	Jakhelln, Henning: <i>Boikott av skip under bekvemmelighetsflagg</i> . Artikkelsamling i arbeidsrett. Oslo 2000.
Kirkøyen	Kirkøyen, Christel: <i>Kravet om effektiv sanksjonering ved brudd på prinsippet om likebehandling av kjønn</i> . Institutt for offentlig retts skriftserie, nr 8/2003.
Bergendal	R, Bergendal: <i>Forhandlinger på det nordiske juristmøte 1931</i>

LOVREGISTER

Grunnloven (Grl.)	Lov av 17. mai 1814
Straffeloven (strl.)	Almindelig borgelig straffelov av 22. mai 1902 nr. 10
Domstolsloven (dl.)	Lov om domstolene av 13. august 1915 nr. 5
Tvistemålsloven (tvml.)	Lov om rettergangsmåten for tvistemål av 13. august 1915 nr. 6
Avtaleloven (avtl.)	Lov om slutning av avtaler om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4

Rettergangsordningens ikrafttrædelseslov	Lov om rettergangsordningens ikrafttræden av 14. august 1918 nr. 4
Ferieloven (feriel.)	Lov om ferie av 14. november 1947 nr. 3 (opphevet)
Boikottloven	Lov om boikott av 5. desember 1947 nr. 1
Statens pensjonskasseloven (stpk1.)	Lov om statens pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26
Skattebetalingsloven (sktbl.)	Lov om betaling og innkreving av skatt av 21. november 1952 nr. 2
Lønnsnemndsloven	Lov om i arbeidstvister av 19. desember 1952 nr. 7
Bidragsinnkrevingsloven	Lov om innkreving av underholdsbidrag av 9. desember 1955 nr. 5
Sykepleierpensjonsloven	Lov om pensjonsordninger for sykepleiere av 22. juni 1962 nr. 12
Forvaltningsloven (fvl.)	Lov om behandling i forvaltningssaker av 10. februar 1967
Skadeserstatningsloven (skl.)	Lov om skadeserstatningsloven av 13. juni 1969 nr. 26
Lønnsgarantiloven	Lov om statlig garanti for lønnskrav ved konkurs m.v. av 14. desember 1973 nr.61
Forsinkelsesrenteloven (rentel.)	Lov om renter ved forsinket betaling m.m. av 17. desember 1976 nr. 100

Arbeidsmiljøloven (aml.)	Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (opphevet)
Likestillingsloven (likest.)	Lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978 nr. 45
Foreldelsesloven (fl.)	Lov om foreldelse av fordringer av 18. mai 1979 nr. 18
Konkursloven (kkl.)	Lov om gjeldsforhandling og konkurs av 8. juni 1984 nr. 58
Dekningsloven (deknsl.)	Lov om fordringshavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr. 59
Ferieloven (feriel.)	Lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21
Kjøpsloven (kjl.)	Lov om kjøp av 13. mai 1988 nr. 27
Tvangsfullbyrdsloven (tvangsl.)	Lov om tvangsfullbyrdelse og midlertidig sikring av 26. juni 1992 nr. 86
Gjeldsordningsloven (gol.)	Lov om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner av 17. juni 1992 nr. 99
EØS-loven (EØSl)	Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen av avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. av 27. november 1992 nr.109

Luganokonvensjonen	Lov om gjennomføring i norsk rett av Luganokonvensjonen om domsmyndighet og fullbyrding av dommer i sivile og kommersielle saker av 8. januar 1993 nr. 21
Allmenngjøringsloven	Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. av 4. juni 1993 nr. 58
Sjøloven (sjøl.)	Lov om sjøfarten av 24. juni 1994 nr. 39
Folketrygdloven (ftrl.)	Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19
Menneskerettsloven (mnskl.)	Lov om styrking av menneskerettigheter i norsk rett av 21. mai 1999 nr. 30
Arbeidsmiljøloven (aml.)	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 17. juni 2005 nr. 121

EU-DIRKETIV

Rådsdirektiv 2000/43/EF av 29. juni 2000

Rådsdirektiv 2000/78/EF av 27. november 2000

Rådsdirektiv 80/987/EØF

Rådsdirektiv 2002/74/EC

KONVENSJONER

EMK

Den europeiske menneskerettskonvensjon av 4.
november 1950

Luganokonvensjonen

Konvensjon om domsmyndighet og fullbyrding av
dommer i sivile og kommersielle saker vedtatt i Lugano
16. september 1988

FORSKRIFTER

Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs av 28. oktober 1998 nr. 999

Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven av 16. desember 2005 nr. 1569

FORARBEIDER

Norges offentlige utredninger:

NOU 1992:35

Effektivisering av betalingsinnfordring m.v.

NOU 2003:2

Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet

NOU 2004:5

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Odelstingsproposisjoner:

Ot.prp.nr. 3 (1975-1976)

Om lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp.nr. 41 (1975-1976)

Om lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp.nr. 78 (1980-1981)

Om lovendring i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om
arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. og i visse andre lover

Ot.prp.nr. 54 (1986-1987)

Om lov om ferie

Ot.prp.nr. 65 (1990-1991)

Om lov om tvangsfullbyrding og midlertidig sikring
(tvangsfullbyrdelsesloven)

Ot.prp.nr. 67 (1996-1997)	Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp.nr. 16 (1997-1998)	Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp.nr. 13 (1999-2000)	Om lovendringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven) og lov av 4. juni 1993 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)
Ot.prp.nr. 77 (2001-2002)	Om lovendringer i likestillingsloven m.v.
Ot.prp.nr. 43 (2002-2003)	Om lov om endringer i rettergangslovgivningen m.m. (organisering av den sivile rettspleie på grunnplanet)
Ot.prp.nr. 104 (2002-2003)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (likebehandling i arbeidslivet m.m.)
Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp.nr. 51 (2004-2005)	Om lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
Ot.prp.nr. 107 (2004-2005)	Om lovendring av lov 14. desember 1973 om statsgaranti for konkurs m.v. og lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven)

Ot.prp.nr. 3 (2005-2006)

Om endringer i lov Statsgaranti for lønnskrav ved
konkurs m.v. og lov 8. juni 1984 nr. 59 om
fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven)

Innstillinger til Odelstinget:

Inst. O. nr. 90 (1976-1977)

Inst. O. nr. 61 (1979-1980)

Høringsnotater:

Barne- og familiedepartementets høringsnotat til endringer i likestillingsloven

Justisdepartementets høringsnotat til endringer i endringer i lønnsgarantien (Ot.prp.nr. 107
(2004-2005))

Årsmeldinger:

Sivilombudsmannens årsmelding 1980

Sivilombudsmannens årsmelding 2001

DOMSREGISTRE

Dommer fra Høyesterett:

Rt. 1923 II s. 58 (Irma-Mignon dommen)

Rt. 1926 s. 721

Rt. 1928 s. 93

Rt. 1937 s. 965

Rt. 1959 s. 359 (Sjømannsdommen)

Rt. 1967 s. 1073

Rt. 1968 s. 752

Rt. 1979 s. 665

Rt. 1984 s. 84

Rt. 1985 s. 290

Rt. 1991 s. 811

Rt. 1993 s. 1069

Rt. 1993 s. 1316

Rt. 1997 s. 334

Rt. 1997 s. 1506 (Stryn-apotekdommen)

Arbeidsretten:

ARD 1932 s. 120

Rettens gang:

RG 1991 s. 930

Norsk arbeidsrettlig domssamling:

NAD 1981-83 s. 569 Gulating

NAD 1981-83 s. 803 Frostating

ELEKTRONISKE DOKUMENTER

www.arbeistilsynet.no

www.arbeidsrett.no

www.domstol.no

www.easyfind.no

www.konkursradet.no

www.lo.no

www.lovdata.no

www.odin.no

www.ssb.no

